



LAUREA
AMMATTIKORKEAKOULU

Uuden edellä

OHSAS 18001-standardin mukaisen työterveys- ja työturvallisuusjärjestelmän rakentaminen valtion virastoon

Helin, Aleks

2014 Leppävaara

Laurea-ammattikorkeakoulu
Leppävaara

OHSAS 18001-standardin mukaisen työterveys- ja työturvallisuusjärjestelmän rakentaminen
valtion virastoon

Aleksi Helin
Turvallisuusalan koulutusohjelma
Opinnäytetyö
Toukokuu, 2014

Aleksi Helin

OHSAS 18001-standardin mukaisen työterveys- ja työturvallisuusjärjestelmän rakentaminen valtion virastoon

Vuosi 2014 Sivumäärä 40

Suomenlinnan hoitokunta päätti vuonna 2013 rakentaa OHSAS 18001-standardin mukaisen työterveys- ja työturvallisuusjärjestelmän. Tavoitteena oli työterveys- ja työturvallisuustoiminnan nykyisen tason kartoittamisen lisäksi varmistaa turvallisuusjohtamisen jatkuva kehittäminen. Järjestelmän sertifiointi ei ollut projektin päätavoitteena, vaikka järjestelmä tehtiinkin vastaamaan OHSAS 18001-standardin vaatimuksia. Opinnäytetyön tutkimustehtävänä oli rakentaa valtion virastoon OHSAS 18001-standardin mukainen työterveys- ja työturvallisuusjärjestelmä. Opinnäytetyön tutkimusmenetelmänä käytettiin toimintatutkimusta.

Järjestelmästä haluttiin kevyt ja helposti hallinnoitava. Dokumenttien määrä haluttiin pitää mahdollisimman vähäisenä, millä pyrittiin järjestelmän selkeyteen ja helppoon päivitettävyyteen. Projektin onnistumisen kannalta tärkeitä asioita olivat riittävän kattava ja tarkka pohjatyö sekä huolellinen suunnittelu. Järjestelmän luomisessa käytettiin hyväksi virastossa olleita asiaan liittyviä ohjeistuksia ja dokumentteja. OHSAS 18001-standardin soveltamiseen käytettiin opastusta OHSAS 18002-ohjeesta. Standardin vaatimusten tulkinta käytiin läpi suunnitteluvaiheessa hoitokunnan turvallisuusasiantuntijan ohjauksessa.

Projektin alussa asetetussa projekti aikataulussa pysyttiin ja järjestelmä valmistui sovitussa aikataulussa. Yhteistyö hoitokunnan henkilöstön kanssa oli projektissa avainasemassa. Henkilöstölle tehdyssä turvallisuuskyselyssä saatujen mielipiteiden, toiveiden ja tarpeiden pohjalta saatiin selkeät tavoitteet sille, mitä työterveys- ja työturvallisuusjärjestelmällä haluttiin saavuttaa. Dokumenttien määrä pyrittiin pitämään minimissä ja siinä onnistuttiin huolellisen suunnittelutyön ansiosta.

Järjestelmän suunnitteluvaiheeseen kuuluivat lakisäätteisten vaatimusten huolellinen läpikäyminen sekä olemassa oleviin dokumentteihin perehtyminen ja niiden soveltavuuden arviointi tekeillä olevaan järjestelmään. Lakisäätteisiä vaatimuksia ja olemassa olevia dokumentteja peilattiin standardin OHSAS 18001 vaatimuksiin. Näin saatiin selville työterveys- ja työturvallisuustoiminnan taso ennen järjestelmän rakentamista. Suunnitteluvaiheen jälkeen siirryttiin järjestelmän rakentamiseen. Suunnitteluvaiheessa huomioidut puutteet standardin vaatimuksiin korjattiin. Käytännössä prosessi tarkoitti kokonaan uusien dokumenttien luomista tai vanhojen dokumenttien yhdistelyä ja parantamista.

Järjestelmän rakentamisen loppuvaiheessa suoritettiin OHSAS 18001-standardin mukainen sisäinen auditointi työterveys- ja työturvallisuusjärjestelmään, jossa käytiin läpi standardin vaatimukset ja järjestelmän todellinen taso.

Asiasanat: OHSAS 18001, OHSAS 18002, työterveys- ja työturvallisuusjärjestelmä, auditointi, turvallisuusjohtaminen, henkilöriskienhallinta, valtion virasto

Aleksi Helin

Building an occupational health and safety management system for a government agency according to the OHSAS 18001 standard

Year	2014	Pages	40
------	------	-------	----

The Governing Body of Suomenlinna decided to build an occupational health and safety management system according to the OHSAS 18001 standard in 2013. The objective was to survey the current level of occupational health and safety and to ensure the continued development of security management. Certification according to the OHSAS 18001 standard was not the main objective of the project. However, the system was built to match the requirements of the OHSAS 18001 certified system. The research task of the thesis was to build an occupational health and safety management system according to the OHSAS 18001 standard. The research method of the thesis was action research.

The system was designed to be as light as possible and also easy to manage. An attempt was made to keep the number of documents as low as possible to ensure the clarity and easy updating of the system. Crucial for the success of the project was comprehensive and precise planning. The agency's existing documents and instructions were used in the process of creating the system. The application for the OHSAS 18001 standard requirements was carried out with help from OHSAS 18002 instructions. The interpretation of the standards requirements was reviewed in the planning phase with Suomenlinna's security specialist.

The project schedule was set in the beginning of the project and it was followed successfully. Cooperation with Suomenlinna's personnel was a key element to the project. The safety and security survey conducted with the personnel presented opinions, wishes and needs for the objective of the management system. The number of documents aimed to be as low as possible and the objective was achieved due to thorough planning.

Legal requirements and the agency's existing documents and their suitability were analyzed in the planning phase. Legal requirements and existing documents were compared with the OHSAS 18001 standard requirements in order to learn what the current level of occupational health and safety was before building the system. Shortages compared to the standards requirements were corrected during the building phase of the system. In practice the process meant building new documents and upgrading the existing ones to match the requirements of the standard. An audit according to the OHSAS 18001 standard was conducted in the end of the building phase. During this process the actual level of the system was compared with the standards requirements.

Keywords: OHSAS 18001, OHSAS 18002, occupational health and safety management system, audit, safety management, risk management, government agency

Sisällys

1	Johdanto.....	6
2	Opinnäytetyön tausta	7
2.1	Keskeiset käsitteet.....	7
2.2	Opinnäytetyön tutkimusmenetelmät	8
2.3	Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys	9
2.4	Opinnäytetyön kohde	10
3	Järjestelmän suunnittelu	11
3.1	Järjestelmän alkukatselmus ja projektointi.....	12
3.2	Järjestelmän vaatimukset ja lakisääteiset vaatimukset	14
3.2.1	Työturvallisuuslaki	15
3.2.2	Pelastuslaki.....	16
3.2.3	Työterveyshuoltolaki	17
3.2.4	Valtion virkamieslaki	18
3.2.5	Laki yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa	19
3.3	Olemassa olevat dokumentit ja järjestelmät	20
3.3.1	Työsuojelun toimintaohjelma	20
3.3.2	Työterveyshuollon toimintasuunnitelma	21
3.3.3	Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma	21
3.3.4	Henkilöstön turvallisuuskysely	22
3.3.5	Henkilöstöstrategia	24
3.3.6	Yhdistetty yhteistoiminta ja työsuojelutoimikunta	24
3.3.7	Sisäinen kiinteistöjen turvallisuusauditointi.....	27
4	Järjestelmän rakentaminen	28
4.1	Työterveys- ja työturvallisuuspolitiikka.....	29
4.2	Riskianalyysi.....	30
4.3	Työterveyshuollon työpaikkaselvitys.....	32
4.4	TTT-järjestelmän sisäinen auditointi.....	33
5	Opinnäytetyön tulokset ja oman työn arviointi.....	34
	Lähteet	37
	Kuviot	40

1 Johdanto

Suomenlinnan hoitokunnassa päätettiin vuonna 2013 rakentaa työterveys- ja työturvallisuusjärjestelmä (myöh. TTT-järjestelmä), joka on Occupational Health and Safety Assessment Series (myöh. OHSAS) 18001-standardin mukainen. Tavoitteena oli turvallisuusjohtamisen kehittäminen ja henkilöstön työterveyden ja työturvallisuuden tason parantaminen. Tarkoitus oli myös saada selville organisaation nykyinen työterveys- ja työturvallisuustason tila. Opin- näytetyö keskittyi tämän järjestelmän rakentamiseen.

Hoitokunnan TTT-järjestelmää rakennettaessa otettiin huomioon niin kirjallisuuslähteistä tulleet hyvät käytännöt kuin toimintatutkimuksen oikeat menettelytavat. Tärkeimpänä viitekehyksenä toimi OHSAS 18001-standardi ja rakentamisen apuna oli OHSAS 18002-ohje. Standardin mukaisen TTT-järjestelmän rakentaminen on välttämätöntä tehdä standardin mukaisessa järjestyksessä. Järjestys on selkeä ja looginen sekä noudattaa myös toimintatutkimuksen tekemiseen suositeltua järjestystä. Suojanen esittää teoksessaan toimintatutkimuksen toteuttamiseksi viisi vaihetta: tutkimustilanteen alustava hahmottaminen, suunnittelu, toiminta, havainnointi ja tietojen kokoaminen sekä arviointi (1992, 20–21). Opin- näytetyö seuraa Suo- jansen mallia pääpiirteittäin.

Kirwan on koonnut teoksessaan turvallisuusjohtamisjärjestelmän keskeiset elementit seuraavasti. Organisaation sisäiset päämäärät: sisältää organisaation mission ja arvot, jotka ovat samoja organisaation turvallisuustavoitteiden kanssa (1998, 74–76). Tämä voi tarkoittaa esimerkiksi organisaation laatimaa turvallisuuspolitiikkaa, johon sisältyy myös turvallisuusnäkökohdat. Ulkoisten tekijöiden vaikutus organisaation päämääriin: sisältää esimerkiksi lainsäädännön, jota organisaation tulee noudattaa. Muodollisen turvallisuusjohtamisjärjestelmän sisältö on Kirwanin mukaan: tavoitteet ja turvallisuustasoa koskevat vaatimukset, kuten organisaation sisäiset kriteerit, joita henkilöstön tulee noudattaa. Sen lisäksi turvallisuustoimin- nan vastuut ja valtuudet, jossa selvitetään koko henkilöstön vastuut esimiehistä työntekijäta- solle. Kirwan toteaa, että hyvä turvallisuusjohtamisjärjestelmä on välttämätön, mutta se ei itsessään riitä. Tärkeämpää on organisaation sitoutuminen hyviin turvallisuusjohtamiskäytän- töjen täytäntöönpanoon ja soveltamiseen (1998,74).

Eri organisaatioiden turvallisuusjohtamisjärjestelmät eroavat toisistaan niin menetelmällisesti kuin sisällöllisesti. Siksi esimerkiksi toisen organisaation OHSAS 18001-mukainen TTT- järjestelmä saattaa näyttää hyvinkin erilaiselta kuin esimerkiksi Suomenlinnan hoitokunnan vastaava. Normaali riskienhallinta voi olla organisaatiossa hyvinkin yksinkertaista ja perustua terveen järjen käyttöön ja hyväksi havaittuihin ratkaisuihin (Suominen 2003). Kupi, Keränen ja Lanne (2009) ovat tehneet tutkimuksen, jonka perusteella henkilöriskienhallinta ei ole niinkään organisaation erillistä toimintaa, vaan lähinnä osa päivittäistä johtamista ja toimin-

nan prosesseja. Hyvin hoidettu ja proaktiivinen riskienhallinta tuo lisäarvoa ja kilpailuetua sellaisille organisaatioille, jotka sitä harjoittavat. Sellainen organisaatio, joka ei ole hoitanut riskienhallintaansa hyvin, voi joutua vaikeaan tilanteeseen. Tällaisissa organisaatioissa riskienhallinta on reaktiivista, jolloin organisaation johdon huomio kohdistuu nykytilanteeseen ja akuuttien ongelmien hoitamiseen. Sen sijaan voitaisiin keskittyä tulevaisuuteen ja jatkuvuuden hallintaan. (Kupi ym. 2009.)

2 Opinnäytetyön tausta

Opinnäytetyö tehtiin Suomenlinnan hoitokunnalle, koska virastolla oli tarve päivittää työterveys- ja työturvallisuusjärjestelmä. Uudesta järjestelmästä haluttiin tehdä helppokäyttöinen ja toimiva. Tähän viitekehykseen sopi hyvin OHSAS 18001-standardi, jonka mukaiseksi järjestelmä rakennettiin. Suomenlinnan hoitokunta on opetus- ja kulttuuriministeriön alaisuudessa toimiva valtion virasto. Suomenlinna on historiallisesti ja taloudellisesti merkittävä Helsingin kaupunginosa sekä suosittu matkailukohde. Hoitokunta vastaa maailmanperintökohteen alueen ja rakennusten säilyttämisestä, ylläpidosta ja esittelystä. Hoitokunnan henkilöstömäärä on noin 70. Matkailun lisääntyessä ja ympäristön kasvukauden alkaessa työntekijöitä on yli 100. Hoitokunnan lisäksi saarella toimii Rajavartiolaitos, Puolustusvoimien Merisotakoulu ja Suomenlinnan vankila sekä paljon yksityisiä toimijoita, kuten kahviloita, ravintoloita ja elintarvikemyymälöitä.

Projektin tavoitteena oli alusta asti tehdä järjestelmästä mahdollisimman kevyt, joten dokumenttien määrä yritettiin pitää mahdollisimman vähäisenä. Järjestelmän tuli olla sellainen, että sen ylläpito ja päivittäminen olisi mahdollisimman sujuvaa sekä sen tuli sopia virastolle mahdollisimman hyvin. Järjestelmässä painotettiin sellaisia kohtia, jotka ovat käytännöllisiä ja hyödyllisiä organisaation kannalta. Pohja TTT-järjestelmän rakentamiselle oli olemassa, koska toimintaa koskevia lakeja oli noudatettu ja TTT-asioita hoidettiin ja tarkkailtiin muun muassa kyselyillä ja muilla sisäisillä prosesseilla.

2.1 Keskeiset käsitteet

Henkilöriskienhallinta on laaja käsite, jota voidaan tarkastella monien toimintojen, prosessien, raporttien ja mittareiden kautta. Yksi tapa hallita henkilöriskejä on työterveys- ja työturvallisuusjärjestelmä. Henkilöriskienhallinnan painopiste muodostuu organisaation toimialan ominaispiirteiden mukaan. (Meyer, Roodt & Robbins 2011, 310–312.)

Turvallisuusjohtamisjärjestelmä voidaan mieltää systeemiksi, joka on eri turvallisuuden johtamiseen ja hallintaan liittyvistä elementeistä muodostunut kokonaisuus. (Kirwan 1998, 74–76.)

Työterveys- ja työturvallisuusjärjestelmä (TTT-järjestelmä) on yksi turvallisuuteen liittyvistä johtamisjärjestelmistä. Järjestelmän avulla voidaan parantaa turvallisuusjohtamista sekä hallita lakien noudattamista. Sen lisäksi TTT-järjestelmällä voidaan vähentää terveys- ja turvallisuusriskien toteutumista. (Kerko 2001, 56-58.)

OHSAS 18001 on standardi, jossa kuvataan TTT-järjestelmän vaatimukset ja jota voidaan käyttää sertifiointiin. (OHSAS 18002 2008, 8–12.)

OHSAS 18002 on sertifiointiin soveltumaton ohje, joka kuitenkin sisältää kaikki OHSAS 18001-standardin vaatimukset. OHSAS 18002 tukee organisaatioita antamalla yleistä opastusta TTT-järjestelmän luomisesta, toteuttamisesta ja parantamisesta. (OHSAS 18002 2008, 8–12.)

2.2 Opinnäytetyön tutkimusmenetelmät

Opinnäytetyön tutkimusmenetelmä oli toimintatutkimus. Kurt Lewiniä voidaan pitää toimintatutkimuksen teoreettisena keksijänä. Hän loi jo 1940-luvulla toimintatutkimuksen käsitteet: käytäntöä muuttava luonne, yhteistoiminnallisuus ja demokraattisuus (Metsämuuronen 2006, 103). Toimintatutkimuksessa eivät päde tutkimuksen objektiivisuuden perinteiset näkemykset: toimintatutkimuksen tarkoituksena on muuttaa tai kehittää jotakin käytännössä ja saada aikaan todellista muutosta tilanteessa. Tärkein lopputulos tässä tutkimusmenetelmässä ei ole kirjallinen tutkimusraportti vaan tutkimuksen käytännöllinen tulos, kuten esimerkiksi viraston työterveys- ja työturvallisuuskäytäntöjen parantunut taso. (Eskola & Suoranta 2000, 36.)

Opinnäytetyön tutkimusongelma oli Suomenlinnan hoitokunnan työterveys- ja työturvallisuus-toiminnan kehittäminen. Tutkimuskysymys opinnäytetyössä oli se, miten OHSAS 18001-standardin mukainen TTT-järjestelmä kehittää viraston työterveys- ja työturvallisuustoimintaa. Toimintatutkimuksen eroaa perinteisestä tieteellisestä lähestymistavasta, ollen vähemmän jäykempi, mutta tarkempi tutkimustapa. Toimintatutkimuksen tavoite on hyvin rajattu otos ja sen tavoitteet keskittyvät vain asianomaiseen kohteeseen, esimerkiksi tilaajaorganisaatioon.

Perinteisellä tutkimustavalla ei voida käytännössä kuitenkaan saada sellaista tietoa organisaation toimintaprosesseista tai laadusta, kuin toimintatutkimuksella. Toimintatutkimuksen tulosten luotettavuutta voidaan parantaa lisäämällä havaintojen ja kokemusten määrää sekä testaamalla tuloksia käytännössä (Leino 2002, 28–30). Toimintatutkimuksessa tavoitellaan käytännön hyötyä ja käyttökelpoisen tiedon saamista tutkimuskohteesta. Käytännön työssä havaittuja ongelmia pyritään ratkaisemaan ja ymmärtämään. Toimintatutkimus on yleensä

rajattu projekti, jonka tavoitteena on kehittää jotain olemassa olevaa käytäntöä paremmaksi tai luoda täysin uusi käytäntö. (Kemmis 2010, 420–427.)

Hirsjärven, Remeksen ja Sajavaaran oppikirjan mukaan tiedon keräämisen perusmenetelmiä ovat kysely, haastattelu, havainnointi ja dokumentit. Näistä perusmenetelmistä on olemassa myös useita eri tyylejä (Hirsjärvi ym. 2009). Tärkeä tiedonkeruumenetelmä opinnäytetyössä olivat aikaisemmat dokumentit. Dokumentteihin tutustumalla ja niissä olevaa tietoa hyödyntämällä voitiin kartoittaa järjestelmän alkutilaa ja sitä, mitä piti tehdä, jotta TTT-järjestelmä saataisiin OHSAS 18001 standardin mukaiseksi. Vaikka opinnäytetyön dokumenteissa sivutaan myös henkilöstölle suunnattua turvallisuuskyselyä, tiedonkeruumenetelmänä ei kuitenkaan käytetty kyselyä. Kysely tehtiin ennen tutkimuksen aloittamista, joten sitä käytettiin ainoastaan tietolähteenä. Tiedonkeruumenetelmänä tässäkin oli siis dokumentteihin tutustuminen. Tiedon analysointimenetelmänä käytettiin sisällönanalyysia. Kerätyistä dokumenteista pyrittiin löytämään tärkeitä asioita, jotka liittyvät OHSAS 18001- standardin vaatimukseen.

2.3 Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys

Turvallisuusjohtaminen ja turvallisuuden hallinta rinnastetaan usein toisiinsa. Turvallisuusjohtaminen on käännetty englanninkielisestä termistä safety management ja turvallisuuden hallintaa voidaan katsoa käännetyksi esimerkiksi termistä total safety management. Vaikka käsitteet vaikuttavat pääpiirteiltään samoilta, Hämäläinen ja Lanne käyttävät turvallisuuden hallintaa yläkäsitteenä ja turvallisuusjohtamista alakäsitteenä (2001, 49). Suomenkielinen käsite turvallisuusjohtaminen voidaan katsoa viittaavan enemmän tietynlaiseen johtamismenettelyyn tai -tapaan. Turvallisuuden hallinta taas voidaan ymmärtää käsittävän yläkäsitettä, jolla ei viitata tiettyyn johtamismenettelyyn tai -tapaan, vaan alueeseen, jossa tarkastellaan turvallisuusjohtamisen periaatteita (Suurla 2001, 71). Turvallisuuden johtaminen voidaan lyhyesti tiivistää ihmisten, ympäristön ja omaisuuden suojelemiseksi ja turvallisuuden päämäärätietoiseksi kehittämiseksi (Petersen 2000, 16).

Henkilöriskienhallinta voidaan nähdä strategisen johtamisen välineenä, jonka päämäärä on varmistaa organisaation strategisten tavoitteiden toteutuminen, toiminnan jatkuvuus, kestävä kilpailukyky ja henkilöstön hyvinvointi. Hyvää henkilöriskienhallintaa toteuttamalla organisaatio saa itselleen myös positiivisen julkisuuskuvan (Ilmonen, Kallio, Koskinen & Rajamäki 2010). Englanniksi henkilöriskiä vastaavia käsitteitä ovat muun muassa personnel risk, people risk ja human resource risk. Henkilöriski on moniulotteinen käsite, jonka voi määritellä monella tavalla. Bergström, Ilvessalo ja Vesterinen määrittelevät henkilöriskit tarkoittamaan uhkia, joissa avainhenkilöitä koskevat positiiviset odotukset eivät toteudu (1992). Engblom taas määrittelee ne tekijöiksi, jotka voivat haitata suoraan tai välillisesti organisaatiota sen tavoitteiden

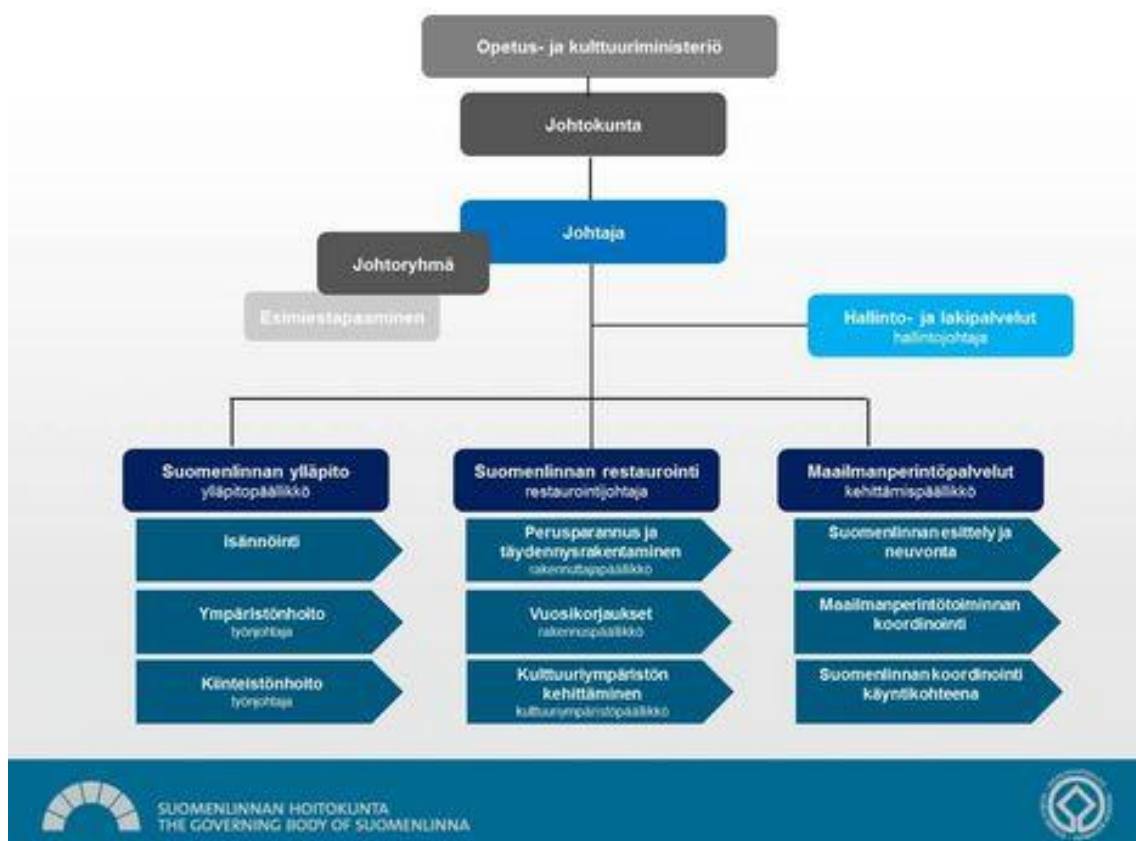
toteuttamisessa (2003). Henkilöriskeiksi voidaan määrittää myös kaikki terveyteen ja työympäristöön liittyvät asiat (Pääkkönen, Sauni & Saarinen 2010).

Olellainen elementti opinnäytetyössä oli *OHSAS 18001-standardi ja OHSAS 18002-ohje*. Ensimmäinen versio OHSAS 18001-standardista julkaistiin vuonna 1999. Standardi laadittiin lukuisten olemassa olevien standardien pohjalta, kuten BS8800:1996 Guide to occupational health and safety management systems. Standardin nykyinen versio on OHSAS 18001:2007, joka julkaistiin vuonna 2007. Standardi päivitettiin yhteensopivaksi ISO 14001-ympäristöstandardin kanssa sekä standardin terveysosiota päivitettiin kattavammaksi. (OHSAS 18001 History 2014.)

Standardi OHSAS 18001 antaa vaatimukset johtamisjärjestelmälle, jonka tavoitteena on minimoida potentiaaliset työhön liittyvät onnettomuudet, loukkaantumiset ja sairaudet. Minimoida näitä työntekijöihin kohdistuvia uhkia voidaan tuottavuutta lisätä vähentämällä onnettomuuksista aiheutuvia kuluja (Chaturvedi 2007, 131). Tehokas työntekijöiden terveys- ja turvallisuusjohtaminen on merkittävä tekijä työhön liittyvien loukkaantumisten ja sairauksien vähentämisessä. OHSAS-johtamisjärjestelmä tarjoaa johtamiseen suunnitellun järjestelmän, jolla tavoitteisiin päästään. Standardi määrittelee tarvittavat terveys- ja turvallisuusvaatimukset, joihin kuuluvat lakisääteiset vaatimukset, organisaation turvallisuuspolitiikka ja muita hyviä käytäntöjä (2007,132). Standardin mukaisesti toimiva organisaatio myös viestittää yhteistyökumppaneilleen ottavansa työterveys- ja työturvallisuusasiat vakavasti. OHSAS 18001 - standardi on tehty yhteensopivaksi ISO 9001 ja ISO 14001-standardien kanssa. Kaikissa standardeissa on samoja elementtejä. Jos halutaan sertifioida OHSAS-standardin lisäksi muita standardeja, ei siis tarvitse aloittaa tyhjästä, vaan voidaan hyödyntää OHSAS-standardia (2007,133).

2.4 Opinnäytetyön kohde

Hoitokunnassa on neljä yksikköä. Ulko- ja sisätilojen hoidosta vastaa ylläpitoyksikkö. Sen vastuulla on kiinteistön- ja ympäristöhoito sekä tilojen puhtaanapito. Restauraointiyksikkö suorittaa linnoituksen vuosikorjaukset, täydennysrakentamiset ja vastaa kulttuuriympäristön kehittämistä. Maailmanperintöpalveluiden vastuulla on Suomenlinnan esittely ja matkailuneuvonta. Tämän lisäksi se vastaa kokous- ja juhlatilojen myyntipalvelusta sekä maailmanperintökohteen laadunvalvonnasta. Hallinto- ja lakipalvelut vastaa hoitokunnan tukitoiminnoista, kuten henkilöstöhallinnosta, viestinnästä ja lakipalveluista. Hallintopalveluihin kuuluu myös viraston turvallisuustoiminta ja riskienhallinta, jonka kehittämisestä vastaa turvallisuusasiantuntija. Organisaatiokaavio on esitetty kuviossa 1.



Kuvio 1 Organisaatiokaavio (Suomenlinnan hoitokunta 2014)

Työturvallisuuteen liittyvät kysymykset tulevat eniten esille työtehtävissä, jossa käytetään erilaisia koneita ja laitteita. Hyvänä esimerkkinä tästä on ylläpitoyksikkö, joka Suomenlinnan siisteyttä ylläpitäessään käyttää muun muassa siimaleikkuria. Tällaisessa työssä painopiste on työtehtävän turvallisessa suorittamisessa ja suojalaitteiden käytössä. Hallintopalveluiden työympäristössä tulee puolestaan kiinnittää enemmän huomiota esimerkiksi ergonomiaan ja henkiseen hyvinvointiin. Suomenlinnassa suoritetaan myös paljon rakennustöitä ja restaurointia historiallisiin kohteisiin. Työmailla työturvallisuus on erityisen tärkeää ja turvalliset työtavat tulee huomioida erityisesti näitä töitä tehdessä. Suomenlinnan alueella on myös yhteisiä työmaita, joilla toimii hoitokunnan lisäksi myös muita työnantajia.

3 Järjestelmän suunnittelu

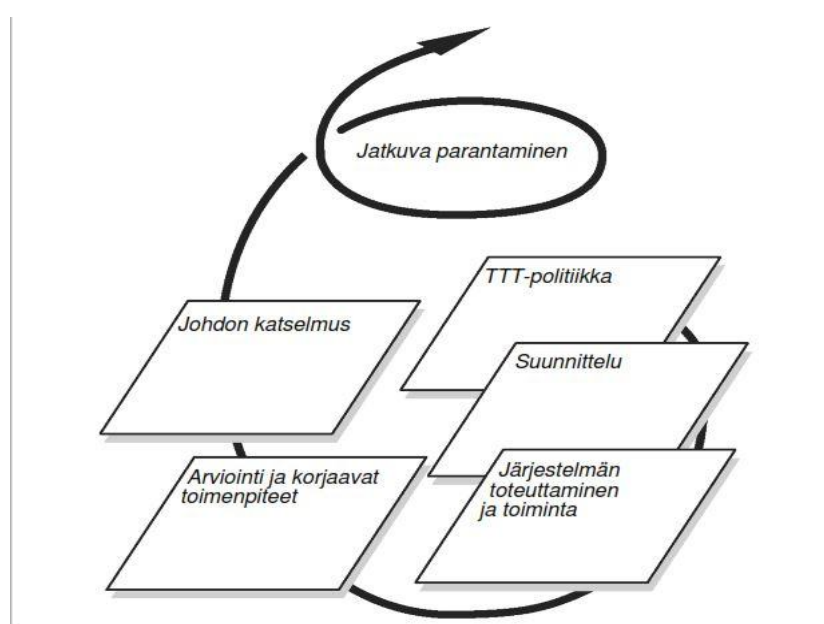
Järjestelmän suunnitteluvaiheessa asetetaan päämäärät ja luodaan prosessit, joita tarvitaan organisaation TTT-politiikan mukaisten päämäärien saavuttamiseksi. Tällaisia prosesseja ovat esimerkiksi lakisääteisten vaatimusten noudattamisen arviointi ja puuttuvien dokumenttien kartoittaminen. Kun prosessit on luomisen jälkeen toteutettu toteutusvaiheessa, voidaan siirtyä arviointivaiheeseen. Vaiheeseen kuuluu prosessien tarkkailu ja mittaaminen, jonka jälkeen prosesseja verrataan TTT-politiikkaan, päämääriin, tavoitteisiin, lakisääteisiin ja muihin

vaatimuksiin sekä raportoidaan tuloksista. Viimeisessä vaiheessa ryhdytään toimenpiteisiin, joilla TTT-järjestelmän suorituskykyä saadaan jatkuvasti parannettua. (OHSAS 18002 2008, 14.)

OHSAS 18001-standardi ohjeistaa organisaation luomaan, dokumentoimaan ja toteuttamaan TTT-järjestelmän. Sen lisäksi järjestelmää tulee ylläpitää ja parantaa jatkuvasti standardin vaatimusten mukaisesti sekä määrittää miten standardin vaatimukset täyttyvät. Organisaation tulee sen lisäksi määrittellä ja dokumentoida järjestelmänsä laajuus. (OHSAS 18001 2007, 20.) TTT-järjestelmä voidaan toteuttaa koko organisaatiossa tai vain jossakin organisaation osassa. Kun on määritelty missä järjestelmä toteutetaan, tulee kaikki toiminnot ja palvelut sisällyttää TTT-järjestelmään. Järjestelmän soveltamisalaa määriteltäessä tulee se rajata siten, ettei sen ulkopuolella jätetä toimintoa joka voisi vaikuttaa organisaation työntekijöiden tai muiden työpaikalla olevien henkilöiden terveyteen tai turvallisuuteen. (OHSAS 18002 2008, 28.)

3.1 Järjestelmän alkukatselmus ja projektointi

OHSAS-standardin TTT-järjestelmä perustuu ”Plan-Do-Check-Act”(PDCA)-menetelmään. PDCA-mallin muita nimiä ovat muun muassa jatkuvan kehittämisen kehä ja Demingin ympyrä. Malli sisältää neljä vaihetta, jonka jälkeen palataan alkupisteeseen ja kehän kiertäminen aloitetaan alusta. Mallissa toiminnan taso kehittyy sitä mukaan kun ympyrän kehällä edetään. Suunnittelu muuttuu toiminnaksi, jota lopulta voidaan arvioida ja kehittää. Malli on päättymätön prosessi, jossa vaiheet seuraavat toisiaan, nostaen toiminnan tasoa yhä korkeammalle (Anttila & Kajava 2006, 43–44). OHSAS-standardin mukainen PDCA-malli on esitetty kuviossa 2.



Kuvio 2 PDCA-malli (OHSAS 18002 2008, 14)

Organisaation, joka on aloittamassa OHSAS 18001 mukaisen TTT-järjestelmän luomista, tulee määrittää organisaation sen hetkinen asema suhteessa TTT-riskeihin, tekemällä alkukatselmus. Organisaation tulee määrittää miten se aikoo täyttää standardin vaatimukset. Sen tulisi tarkastella olosuhteita ja tekijöitä, jotka voivat vaikuttaa ihmisten terveyteen ja turvallisuuteen. Sen lisäksi organisaation tulee päättää mitä TTT-periaatteita se tarvitsee ja miten TTT-riskejä hallitaan. OHSAS-standardin mukaisetkin TTT-järjestelmät voivat vaihdella eri organisaatioiden välillä. Dokumentaation laajuus, käytettävät resurssit ja järjestelmän monimuotoisuus määrittyvät organisaation luonteen sekä sen toimintojen luonteen perusteella. (OHSAS 18002 2008, 26.)

Alkukatselmuksessa tämänhetkistä TTT-asioiden hallintaa verrataan standardin OHSAS 18001 vaatimuksiin ja määritetään miten hyvin vaatimukset täyttyvät. Alkukatselmuksesta saatua tietoa organisaatio voi hyödyntää TTT-järjestelmän toteuttamista ja parannuskohteiden tärkeysjärjestyksen määrittämistä koskevien suunnitelmien laadinnassa. Tavoitteena on organisaatiota koskevien TTT-riskien huomioon ottaminen TTT-järjestelmän rakentamisen perustaksi. Seuraavat tekijät tulisi ottaa huomioon alkukatselmusta tehtäessä:

- lakisääteiset vaatimukset
- TTT-vaarojen tunnistaminen ja riskien arviointi
- järjestelmien, käytäntöjen, prosessien ja menettelyjen tutkinta
- aiemmista vaaratilanteista, onnettomuuksista ja hätätilanteista saadun palautteen arviointi
- käytettävissä olevat resurssit (OHSAS 18002 2008, 26.)

Hoitokunnan riskienhallinta- ja TTT-politiikkaan on sisällytetty järjestelmän laajuus. Dokumentissa käydään läpi myös TTT-päämäärät, TTT-ohjelmat sekä roolit, vastuut, velvollisuudet ja valtuudet. Vaaranarviointien tulokset ovat hoitokunnan riskianalyyseissa, josta löytyvät myös vaaratilanteiden tulkinnan tulokset. Työntekijöiden osallistumismenettely taas toimii laissa säädetyn yhteistoimintamenettelyn puitteissa. Tunnistetut lakisääteiset vaatimukset käydään läpi luvussa 3.2. Johdon katselmus on sisällytetty riskienhallinta- ja TTT-politiikkaan.

Projekti aikataulu noudatti OHSAS-standardin mukaista järjestystä. Ensimmäinen vaihe oli suunnittelu, joka TTT-järjestelmän rakentamisen vaiheissa tarkoittaa käytännössä projektin alkukatselmusta ja projektiryhmän nimeämistä. Suunnitteluvaiheeseen kuului sen lisäksi tarpeellisten TTT-lakien, asetusten ja viranomaisvaatimusten kartoittaminen sekä henkilöstön turvallisuuskysely. Turvallisuuskysely oli olennainen suunnitteluvaiheessa. Dokumentista saatiin hyvää pohjatietoa viraston turvallisuustasosta ja sen puutteista. Suunnitteluvaiheen jälkeen siirryttiin tarpeellisten prosessien toteuttamisvaiheeseen. Tällaisia olivat esimerkiksi riskianalyysin ja riskienhallintasuunnitelman tekeminen. Kun tarvittavat prosessit oli saatu

toteutettua, voitiin siirtyä arviointivaiheeseen. Arviointivaiheessa tarkistettiin lakisäätteisten ja OHSAS 18001- standardin mukaisten vaatimusten kannalta oliko järjestelmä toimiva. Tässä vaiheessa arvioitiin myös sitä, miten asetetut TTT-tavoitteet ja päämäärät toteutuivat. Havaitut puutteet korjattiin ja järjestelmä saatiin halutulle tasolle. Sen jälkeen suoritettiin OHSAS-standardin mukainen sisäinen auditointi TTT-järjestelmälle, jonka jälkeen se oli valmis johdon katselmusta varten.

Vuosi	2013					2014			
	8	9	10	11	12	1	2	3	4
Kuukausi									
1) Projektin alkukatselmus									
2) Projektiryhmän nimeäminen									
3) Tarpeellisten TTT-lakien, asetusten ja viranomaisvaatimusten kartoittaminen									
4) Henkilöstön turvallisuus kysely									
5) Kiinteistöjen sisäinen turvallisuus auditointi									
6) Riskianalyysi									
7) Riskienhallintasuunnitelma									
8) Lakisäätteisten ja OHSAS 18001-standardin vaatimusten puutteiden arviointi									
9) Vaatimusten puutteiden korjaaminen asianmukaiselle tasolle									
10) OHSAS -standardin mukainen sisäinen auditointi TTT-järjestelmälle									
11) Johdon katselmus									

Kuvio 3 TTT-järjestelmän rakentamisen projekti aikataulu

Johdon katselmuksen jälkeen OHSAS-standardin mukainen TTT-järjestelmän malli siirtyy jatkuvaan parantamiseen. Tässä prosessin osassa arvioidaan järjestelmän tuottamia tuloksia ja sen mahdollisia puutteita ja niihin kohdistetuilla toimenpiteillä pyritään parantamaan TTT-järjestelmän suorituskykyä. Kuviossa 3 on esitetty TTT-järjestelmän rakentamisen eri vaiheet aikajanalla.

3.2 Järjestelmän vaatimukset ja lakisäätteiset vaatimukset

OHSAS-standardin kohdassa 4.4.4 määritellään mitä dokumentteja TTT-järjestelmän tulee sisältää. Jotta järjestelmä olisi standardin mukainen, tulee sen sisältää seuraavat dokumentit:

- TTT-järjestelmän laajuus (Standardin kohta 4.1)
- TTT-politiikka (4.2)
- Vaaranarviointien tulokset (4.3.1)
- TTT-päämäärät (4.3.3)
- TTT-ohjelmat, sisältäen vastuut, valtuudet ja keinot sekä aikataulu asiaankuuluville toiminoille ja organisaatiolle (4.3.3)

- Roolit, vastuut, velvollisuudet ja valtuudet (4.4.1)
- Työntekijöiden osallistumismenettelyt (4.4.3)
- Vaaratilanteiden tutkinnan tulokset (4.5.3.1)
- Johdon katselmukset (4.6)

Standardi myös suosittelee, että seuraavat dokumentit tulisi olla järjestelmässä mukana:

- Tunnistetut lakisääteiset vaatimukset (4.3.2)
- TTT-päämäärien asettamisprosessi (OHSAS 18002)

OHSAS 18001-standardin vaatimukseen kuuluu, että lakisääteiset vaatimukset ovat asianmukaisessa kunnossa. Suomenlinnan hoitokunnassa niiden tuli olla hyvässä kunnossa, koska valtion virastoissa lakisääteiset vaatimukset ovat tarkassa seurannassa. Lakisääteisten vaatimusten asianmukainen taso käytiin läpi järjestelmän sisäisessä auditoinnissa, johon keskitytään luvussa 4.5.1. Hoitokunnan toimintaa ohjaavat keskeiset lait ja määräykset käydään läpi tässä luvussa. Lain vaatimat dokumentit ja niiden taso hoitokunnassa käydään läpi myöhemmissä luvuissa. Vaatimukset ja tarvittavat dokumentit riippuvat organisaation toiminnasta. Valtion virastolle ominaisia lakeja ovat muun muassa valtion virkamieslaki ja laki yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa. (OHSAS 18001 2007, 28.)

3.2.1 Työturvallisuuslaki

Suomen ensimmäinen työturvallisuuslaki säädettiin vuonna 1930. Vuonna 1958 säädettiin uusi laki, joka yhdisti vanhan työturvallisuuslain, lain työturvallisuudesta alusten lastaus- ja purkaustyössä, lain määräysten antamisesta autovajoista ja muista huoneista, joissa moottoriajoneuvoja säilytetään, käytetään tai korjataan sekä lain aluksilla kuljetettavien raskaiden kollojen painon merkitsemisestä. Lain soveltamisalasta kirjoitettiin vuonna 1958, sitä sovelletavan työhön, jota työntekijä tekee sopimuksen perusteella ja vastikkeesta työnantajalle tämän johdon ja valvonnan alaisena. Vastikkeeksi katsottiin etu, jolla on taloudellista arvoa. Työturvallisuuteen vaikuttava lainsäädäntö uudistettiin 2000-luvun aikana. Työpaikan työsuojelun yhteistoimintaa ja työsuojelun viranomaisvalvontaa koskevaan lainsäädäntöä uudistettiin vuoden 2006 alussa. (Paasonen 2014.)

Vuonna 2003 voimaan tullut nykyinen työturvallisuuslaki korvasi vanhan vuonna 1958 annetun työturvallisuuslain ja siihen tehdyt muutokset. Keskeisiä muutoksia nykyiseen lakiin ovat vuonna 2007 eduskunnan päätös lain 6 § muuttamisesta siten, että lain soveltamisala rajoitetaan siten, ettei se koske puolustusvoimien tai rajavartiolaitoksen palveluksessa työskenteleviä henkilöitä (HE 172/2006 vp, 8). Sen lisäksi vuonna 2013 lakiin lisättiin 52 b §, jossa säädetään yhteisen rakennustyömaan pääurakoitsijan velvoitteista pitää luetteloa siellä työskentelevistä henkilöistä sekä selvitetään luettelossa oltavat kohdat (HE 92/2012 vp, 2). Vanha työ-

turvallisuuslainsäädäntö ehti olla voimassa yli neljä vuosikymmentä, eikä vastannut enää työelämän muuttuneita vaatimuksia. Nykyaikaiselle organisaatioiden turvallisuusajattelulle on keskeistä turvallisuusjohtaminen, kokonaisvaltainen riskienhallinta ja turvallisuuskulttuurin kehittäminen. Vanha työturvallisuuslaki olikin säädetty teollisuuden tapaturmien torjuntaan. Uudistettu työturvallisuuslaki painostaa työpaikkojen vastuuta työturvallisuuden toteuttamisessa kielto- ja käskynormien sijaan (Paasonen 2014).

Työturvallisuuslain tarkoitus on 1 §:n mukaan työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi parantaa työympäristöä ja työolosuhteita. Lisäksi tarkoitus on ennaltaehkäistä ja torjua tapaturmia, ammattitauteja sekä muita mahdollisia työstä johtuvia haittoja terveydelle. Lain keskeinen sisältö on toisessa luvussa olevat työnantajan yleiset velvollisuudet. Työturvallisuuslain 8 §:ssä säädetään työnantajan yleisestä huolehtimisvelvoitteesta, joka velvoittaa työnantajan huolehtimaan tarpeellisilla toimenpiteillä työntekijän turvallisuudesta ja terveellisyydestä työssä. Työturvallisuuslain 9 §:ssä säädetään työnantajalla oltavasta *työsuojelun toimintaohjelmasta*. Työsuojelun toimintaohjelmasta hoitokunnassa kerrotaan luvussa 3.3.1.

Työpaikan vaarojen ja haittojen selvittäminen ja arviointi on säädetty työnantajan vastuulle työturvallisuuslain 10 §:ssä. Selvityksen ja arvioinnin tulokset tulee olla työnantajalla dokumentoituna. *Työntekijän velvollisuuksista* säädetään lain neljännessä luvussa. Työntekijän on noudatettava työnantajan ohjeita ja määräyksiä sekä huolellisuutta ja varovaisuutta työtehtävissään. Työntekijäin yleisistä velvollisuuksista säädetään työturvallisuuslain 18 §:ssä. Työntekijän on kykyjensä mukaan huolehdittava itsensä ja muiden työntekijöiden turvallisuudesta. Työturvallisuuslain 19 §:ssä säädetään vikojen ja puutteellisuuksien poistamisesta ja niistä ilmoittamisesta. Työntekijän tulee ilmoittaa työnantajalle ja työsuojeluvaltuutetulle havaitsemistaan turvallisuuspuutteista työpaikalla. Jos hänellä on mahdollisuus poistaa havaitsemansa vika, on hän velvollinen tekemään sen. Työntekijällä on sen lisäksi oikeus olla tekemättä työtä, jos siitä saattaa aiheutua vakava vaara hengelle tai terveydelle.

3.2.2 Pelastuslaki

Suomen pelastuslaki sai alkunsa vuonna 1958 annetusta väestönsuojelulaista ja vuonna 1975 palo- ja pelastustoimesta annetusta laista. Vuonna 1999 voimaan tullut pelastustoimilaki korvasi ja yhdisti nämä lait (Pelastustoimilaki 561/1999). 2003 voimaan tullut pelastuslaki (Pelastuslaki 468/2003) korvasi tämän lain, ennen kuin sen korvasi uudistettu pelastuslaki (Pelastuslaki 379/2011). Entinen pelastuslaki määrättiin uudelleenarvioitavaksi Matti Vanhasen II hallituksen toimesta. Pelastuslain uudistuksen tavoitteena oli onnettomuuksien ehkäiseminen, jotta onnettomuuksien määrää Suomessa voitaisiin vähentää. Uudistuksella pyrittiin myös sii-

hen, että Suomi kykenisi saavuttamaan Sisäasiainministeriön sisäisen turvallisuuden ohjelman tavoitteet (Sisäasiainministeriö 2004).

Pelastuslain tavoitteesta säädetään pelastuslain 1 §:ssä. Tavoite on ihmisten turvallisuuden parantaminen ja onnettomuuksien vähentäminen. Lisäksi onnettomuuden uhatessa tai tapahtuttua tavoitteena on ihmisten pelastaminen, tärkeiden toimintojen turvaaminen ja onnettomuuden seurauksien tehokas rajoittaminen. Pelastuslaissa säädetään ihmisten, yritysten sekä muiden yhteisöjen ja oikeushenkilöiden lainmukaisista velvollisuuksista. Keskeisimpiä velvollisuuksia ovat tulipalojen ja muiden onnettomuuksien ehkäiseminen, onnettomuuksiin varautuminen sekä niiden sattuessa toimiminen ja väestösuojien rakentaminen.

Lain toisessa luvussa käsitellään yleisiä velvollisuuksia. Pelastuslain 3 §:ssä säädetään yleisestä toimintavelvollisuudesta. Yleinen toimintavelvollisuus velvoittaa jokaisen, joka huomaa tai saa tietää tulipalon syttyneen ilmoittamaan siitä vaarassa oleville ja tekemään hätäilmoituksen. Pelastuslain 4 §:ssä säädetään huolellisuusvelvollisuudesta ja pelastuslain 5 §:ssä säädetään varovaisuudesta tulen käsittelyssä. Pelastuslaki edellyttää jokaisen olemaan huolellinen tulipalon välttämiseksi ja olemaan huolellinen käsitellessään tulta sekä muita vaarallisia ja syttyviä aineita.

Pelastussuunnitelman laatiminen on lain kolmannen luvun oleellinen kohta. Pelastussuunnitelman laatimisesta säädetään Pelastuslain 15 §:ssä. Kolmannessa luvussa käsitellään myös toiminnanharjoittajan sekä rakennusten omistajan ja haltijan velvollisuuksia. Keskeistä sisältöä ovat erinäiset rakennusten palo- ja poistumisturvallisuuteen liittyvät velvollisuudet, kuten Pelastuslaissa säädetty velvoitteet uloskäytävistä, pelastusteistä, laitteista, omatoimisesta varautumisesta ja palovaroittimista asetetut määräykset.

3.2.3 Työterveyshuoltolaki

Työterveyshuoltolaki tuli voimaan 1979 alkuperäisenä säädöksenä, kumoten joitakin vanhan työturvallisuuslain pykälää. Nykyinen työterveyshuoltolaki kumosi vanhan työterveyslain ja siihen tehdyt muutokset. Nykyiseen lakiin on tehty monia muutoksia, mutta laki on pääpiirteiltään pysynyt samanlaisena kuin se säädettiin (Työterveyshuoltolaki 1383/2001).

Työterveyshuoltolain tarkoituksesta säädetään työterveyshuoltolain 1 §:ssä. Lain tarkoitus on ehkäistä työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisyä, edistää työn terveellisyttä ja turvallisuutta, työntekijöiden terveyttä ja työkykyä sekä työyhteisön toimintaa. Työterveyshuoltolain 2 §:ssä säädetään lain soveltamisalasta. Lakia sovelletaan kaikkeen työhön, jossa työnantaja on velvollinen noudattamaan työturvallisuuslakia. Lain keskeinen sisältö on työnantajan velvollisuudet, joita käsitellään lain toisessa luvussa. Kolmannessa luvussa käsitellään

työterveyshuollon yleisperiaatteet sekä neljännessä luvussa tietojen käsittely työterveyshuollossa.

Laki velvoittaa työnantajan järjestämään työterveyshuollon työntekijöiden työkyvyn ja terveyden edistämiseksi. Työterveyshuollon järjestämisestä säädetään työterveyshuoltolain 4 §:ssä. Työterveyshuollon palveluista sopimisesta säädetään lain 6 §:ssä. Työnantajalla tulee olla *kirjallinen sopimus työterveyshuollon järjestämisestä* palvelujen tuottajan kanssa, josta kerrotaan luvussa 3.3.2. Yhteistoiminnasta kerrotaan työterveyshuoltolain 8 §:ssä. Työnantajan tulee työterveyshuollon toteuttamista suunnitellessaan toimia yhteistoiminnassa työntekijöiden tai heidän edustajiensa kanssa. Asia tulee käsitellä myös työsuojelutoimikunnassa tai korvaavassa yhteistoimintamenettelyssä yhdessä työsuojeluvaltuutetun kanssa. Työntekijöillä ja heidän edustajillaan on myös oikeus tehdä ehdotuksia työterveyshuollon toimintaan liittyvistä asioista. Ehdotukset käsitellään yhteistoiminnassa.

3.2.4 Valtion virkamieslaki

Valtion virkamieslaki (750/1994) tuli voimaan alkuperäisenä säädöksenä vuonna 1994. Se kumosi vanhan valtion virkamieslain (755/1986), lain ortodoksisesta kirkkokunnasta, lain Suomen ortodoksisen kirkkokunnan virka- ja työehtovaliokunnasta (185/1984) ja valtioneuvoston päätöksen ulkomaalaisen kelpoisuudesta valtion virkaan (192/1995). Lakia sovelletaan virkasuhteessa oleviin henkilöihin. Laissa virkasuhde määritellään julkisoikeudellisena palvelusuhteena, jossa valtio on työnantaja ja virkamies työn suorittajana. Valtion virkamieslain tavoitteesta säädetään 2 §:ssä. Tavoitteena on turvata valtion tehtävien hoitaminen tuloksellisesti, tarkoituksenmukaisesti ja oikeusturvavaatimukset täyttäen sekä turvata virkamiehelle oikeudenmukainen asema suhteessa työnantajaan. Valtion virkamieslaki on verrattavissa työ-sopimuslakiin, jota ei sovelleta julkisoikeudellisessa palvelusuhteessa oleviin virkamiehiin.

Valtion virkamieslain 2 luvussa on säädetty viran perustamiseen, lakkauttamiseen ja muuttamiseen liittyvistä velvoitteista. Viran perustaminen tulee olla palkkaukseen käytettävissä olevien määrärahojen puitteissa. Säännökset virkojen perustamisesta, lakkauttamisesta ja muuttamisesta annetaan valtioneuvoston asetuksella. Luvussa on erikseen säädetty viroista, joita ei saa perustaa, lakkauttaa tai muuttaa ellei niitä ole valtion talousarviossa eritelty. Viran siirtäminen toisen yksikön tai hallinnonalan palvelukseen on mahdollista, jos laissa säädetty edellytykset täyttyvät. Valtion toiminnallisia osia on mahdollista luovuttaa toiselle työnantajalle niine oikeuksineen ja velvollisuuksineen, jotka eivät ole ominaisia virkasuhteelle.

Lain 4 luvussa säädetään virkamiehen ja viranomaisen yleisistä velvollisuuksista. Virkamiehen on noudatettava työnjohto- ja valvontamääräyksiä ja käyttäydyttävä asemansa edellyttävällä tavalla. Hän ei saa vaatia tai ottaa vastaan etua, jos heikentää luottamusta virkamieheen tai

viranomaiseen. Sivutoimen harjoittaminen ilman asianomaisen viranomaisen lupaa on kielletty. Virkamies on velvollinen toimittamaan tehtäviensä hoitamista edellyttävät terveydelliset tiedot ja osallistumaan tutkimuksiin terveydentilansa toteamiseksi. Viranomainen ei saa asettaa virkamiestä eri asemaan erikseen laissa mainituista syistä eikä puuttua hänen harjoittamaan yhdistystoimintaan. Virkamies voidaan hänen ja vastaanottavan työnantajan luvalla siirtää toisen viraston tai yrityksen palvelukseen, jos se edistää tehtävien hoitamista, palvelusuhteen jatkumista tai työllistymistä.

Valtion virkamieslain 7. luvussa on säädetty virkasuhteen päättämisestä. Irtisanomisoikeutta on laissa rajoitettu. Osapuolien on noudatettava irtisanomisaikoja, ellei toisin sovita. Virkamiehellä on kuitenkin oikeus irtisanomisajan mukaiseen palkkaan. Virkamiestä ei saa irtisanoa hänestä itsestään johtuvasta syystä, ellei se ole erityisen painava. Irtisanominen on mahdollista, jos viraston toiminta lakkaa tai sen mahdollisuudet tarjota työtä vähenevät oleellisesti. Virkasuhde voidaan purkaa välittömästi, jos virkamies törkeästi rikkoo tai laiminlyö velvollisuuksiaan. Lievemmissä tapauksissa voidaan antaa kirjallinen varoitus.

Muita virkasuhteen keskeisiä säädöksiä ovat virkavapaus, lomauttaminen, virasta pidättäminen ja sopimus palvelusuhteen ehdoista. Virkamiehellä on 5 luvun mukaan oikeus virkavapaaseen, jos asianomainen viranomainen sellaisen myöntää tai jos hän on laissa erikseen säädettyjen perusteiden nojalla oikeutettu virkavapaaseen. Luvussa 8 säädetään lomauttamiseen liittyvistä käytänteistä. Lain mukaan virkamies voidaan pidättää virasta luvussa 9 erikseen säädettyistä perusteista. 11 luvun mukaan virkamiehen kanssa voidaan tehdä kirjallinen sopimus palvelusuhteen ehdoista. Valtion virkaehtosopimuslaissa (664/1970) on säädetty palvelusuhteen vähimmäisehdoista ja asioista, joista ei saa sopia virkaehtosopimuksessa.

3.2.5 Laki yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa

Laki yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa (1233/2013) tuli voimaan alkuperäisenä säädöksenä vuonna 1988. Uusin lakimuutos, joka sisältää uudistetut vaatimukset virastojen henkilöstö- ja koulutussuunnitelmille tuli voimaan 2014. Lakia sovelletaan yhteistoimintaan valtion virastoissa ja laitoksissa. Lain vaatima keskeinen dokumentti on *henkilöstö- ja koulutussuunnitelma*, josta lisää luvussa 3.3.3.

Yhteistoiminnan tarkoituksesta säädetään lain 11 §:ssä. Tarkoitus on antaa henkilöstölle mahdollisuus vaikuttaa työhönsä, työoloihinsa, viraston toimintaa koskevaan päätöksentekoon sekä edistää valtiovallan toiminnan tuloksellisuutta ja taloudellisuutta. Virastolla on velvollisuus tehdä tarvittavat järjestelyt organisaatiossa siten, että ne edistävät yhteistoimintaa. Henkilöstöllä tulee olla vaikutusta työnsä sisältöön, työympäristöön ja saada tietoja työnsä tavoitteista, merkityksestä ja tuloksista.

Yhteistoiminnan osapuolista säädetään lain 30 §:ssä. Ne ovat virasto ja sen henkilöstö. Henkilöstön edustajina voivat toimia luottamusmies, työsuojeluvaltuutettu, yhteistoimintaelimiin valitut edustajat ja henkilöstön valitsema edustaja. Jos kyse on tehtävien tai henkilön siirtämisestä, yhteistoimintaan osallistuu vastaanottava taho. Laissa on erikseen säädetty asioista, joiden käsittelystä voidaan aloittaa yhteistoimintamenettely. Tämä lista yhteistoimintamenettelyä piiriin kuuluvista asioista on tyhjentävä.

3.3 Olemassa olevat dokumentit ja järjestelmät

Suomenlinnan hoitokunnan olemassa olevia dokumentteja käytettiin hyödyksi järjestelmän suunnitteluvaiheessa ja toteutusvaiheessa. Dokumenteista selvitettiin turvallisuusasioiden parantamiseksi tehtyjä aikaisempia projekteja sekä analysoitiin niissä ilmenneitä riskejä ja mitä niiden parantamiseksi oli tehty. Viraston turvallisuusasiantuntija oli hyvin perillä siitä, mitä aikaisemmin oli tehty ja mihin tuloksiin oli päädytty. Hyödyllisiä dokumentteja TTT-järjestelmän rakentamisen perustaksi olivat hoitokunnassa suoritettu henkilöstön turvallisuus-kysely, henkilöstöstrategia, työsuojelun toimintaohjelma sekä henkilöstö- ja koulutussuunnitelma. Olemassa olevista dokumenteista analysoitiin ja kerättiin sellaiset turvallisuusasiat, jotka olivat ilmenneet usein ja samankaltaisina. Näihin asioihin kiinnitettiin erityishuomiota ja panosta TTT-järjestelmää rakennettaessa. Tässä aluvussa on esitelty dokumentit, joita käytettiin järjestelmän suunnitteluvaiheessa sekä jotka tukivat järjestelmän toteutusvaihetta.

3.3.1 Työsuojelun toimintaohjelma

Työnantajalla on työturvallisuuslain 9 §:n mukaan oltava työsuojelun toimintaohjelma. Toimintaohjelma on pääkohdiltaan samankaltainen kuin esimerkiksi OHSAS-standardin vaatima turvallisuuspolitiikka. Johto ilmaisee tällä dokumentilla organisaation yleisluonteiset tavoitteet ja periaatteet. Toimintaohjelmassa voi olla myös selvitetty lisäksi konkreettisia suunnitelmia turvallisuuden parantamiseksi. Turvallisuuden johtaminen edellyttää selkeitä toimintasuunnitelmia ja niiden toteutusta johdon tukemana (Laitinen, Simola, Vuorinen 2013, 179). Hoitokunnan toimintaohjelmassa käsitellään työympäristön ja kehittämiskohteiden lisäksi myös työsuojeluorganisaatiota sekä toteutusvastuita.

Hoitokunnan työsuojelutyön kohteena on koko työympäristö. Hyvällä työympäristöllä tarkoitetaan työturvallisuuden ja työterveyden lisäksi myös henkistä ja sosiaalista hyvinvointia. Lisäksi hyvä työympäristö tukee sekä työtä että työntekijöitä mahdollistaen täysipainoisen ja laadukkaan työntöön toteutumisen. Työsuojelu kattaa hoitokunnan henkilöstön, työympäristön, työn ja työyhteisön. Työsuojelussa on kyse jatkuvasta prosessista, jossa työympäristön tilaa

tarkkaillaan, muutosten vaikutuksia ennakoidaan ja epäkohtia korjataan. Hoitokunnassa työsuojelun tehtävänä on ylläpitää ja edistää työntekijöiden turvallisuutta, terveyttä sekä työ- ja toimintakykyä. Työsuojelun tarkoituksena on myös ehkäistä työtapaturmia ja ammattitauteja työympäristössä. (Suomenlinnan Hoitokunta 2014.)

Työsuojelutoiminnan yksi tärkeimmistä tavoitteista on työpaikan työntekijöiden työkyvyn ylläpitäminen. Keskeistä on selvittää millaisia työtehtäviä työpaikalla tehdään, millainen on työympäristö ja millaiset ovat työvälineet ja -menetelmät. Työympäristön analysointi on tärkeässä osassa riskien arvioinnissa. Arvioimalla työpaikan työturvallisuus-, työterveys- ja työympäristöriskit voidaan työsuojelutoiminnalle asettaa tavoitteet sekä pitkän ja lyhyen aikavälin kehittämistarpeet. (Suomenlinnan Hoitokunta 2014.)

3.3.2 Työterveyshuollon toimintasuunnitelma

Työterveyshuoltolain vaatima keskeinen dokumentti on työterveyshuollon toimintasuunnitelma sekä päihdeohjelma, jos työnhakijalle tai työntekijälle tehdään huumausainetestejä. Päihdeohjelma voi olla osa työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa. Toimintasuunnitelman tulee sisältää työterveyshuollon yleiset tavoitteet sekä työpaikan olosuhteisiin perustuvat tarpeet ja niistä johtuvat toimenpiteet. Työterveyshuollon toimintaohjelma voidaan kokonaisuudessaan sisällyttää työsuojelun toimintaohjelmaan tai muuhun työnantajan laatimaan kehittämisohjelmaan tai -suunnitelmaan. Toimintasuunnitelman lisäksi työterveyshuoltolain vaatimus on, että työpaikalle suoritetaan toistuvia työpaikkakäyntejä. Työpaikkakäyntiin perustuva työterveyshuollon työpaikkaselvitys käydään läpi luvussa 4.4.

Toimintasuunnitelma solmitaan työterveyshuollon ja asiakasorganisaation kesken. Suunnitelma on dokumentti asiakasorganisaation työterveyshuollon prosessista. Suunnitelman tarkoitus on ohjata toimintaa ja välittää tietoa asiakasorganisaation ja työterveyshuollon välillä (Laine, Leino & Manninen 2007). Laineen ja Peuralan tekemän tutkimuksen mukaan työterveyshuollon toimintasuunnitelman tavoitteet jäävät varsin yleiselle tasolle ja pääsääntöisesti ne asetetaan työterveyshuollosta käsin. Tutkimuksen mukaan useimmiten suunnitelman laatii työterveyshoitaja yksinään, eikä moniammatillisuus toiminnan suunnittelussa toimi. Tutkimuksessa todetaan myös, että vuosittainen tarkistaminen saattaa helposti jäädä muodolliseksi, pakolliseksi velvoitteeksi tai huonoimmassa tapauksessa suunnitelmaan palataan vasta useita vuosia sen laatimisen jälkeen (Laine & Peurala 2008, 88–91).

3.3.3 Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma

Valtion viraston tulee vuosittain vahvistaa henkilöstö- ja koulutussuunnitelma, jonka sisältö on määritelty yhteistoiminnasta valtion virastoista ja laitoksista säädetyin lain 14 §:ssä. Uu-

simman lakimuutoksen myötä henkilöstö- ja koulutussuunnitelmassa painotetaan etenkin työkyvyttömyysuhan, työttömyysuhan ja ikääntyneiden virkamiesten asemaa. Lisäksi työnantajan tulee kiinnittää huomiota osatyökykyisten työllistämiseen ja joustaviin työaikajärjestelyihin. Suunnitelman tulee sisältää toteutuneiden määräaikaisten virka- ja työsuhteiden määrä ja arvio niiden kehityksestä, yleiset periaatteet virkamiesten työkyvyn ja työmarkkinakelpoisuuden ylläpitämiseksi. Suunnitelmassa tulee arvioida henkilöstön ammatillista osaamista, ammatillisen osaamisen vaatimuksissa tapahtuvia muutoksia ja näiden syitä. Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmasta tulee käydä ilmi miten suunnitelma toteutetaan ja sen seurantamenetelyt.

Hoitokunnan henkilöstö- ja koulutussuunnitelma on kaikkien hoitokunnan työntekijöiden yhteinen suunnitelma, johon on integroitu Visio 2017-tavoite. Koulutussuunnitelmassa käydään läpi erilaiset koulutusmuodot, koulutuksen painopisteet sekä koulutuskalenteri. Hoitokunta tarjoaa mahdollisuuden niin sisäiseen kuin ulkoiseen kouluttautumiseen. Sen lisäksi on mahdollista saada työnohjausta tai coaching-ohjausta. Koulutuksien tavoitteena on ammatillisen osaamisen vahvistaminen ja sen kehittyminen. Koulutuksen painopisteissä on eritelty kunkin yksikön koulutuksen painopisteet sekä yleiset painopisteet. Koulutuskalenterissa taas on esitetty koulutuksien ajankohdat ja toteutussuunnitelmat. Sen lisäksi henkilöstö- ja koulutussuunnitelmassa on ohjeet koulutukseen hakemiseen ja sen arviointiin. (Suomenlinnan hoitokunta 2013a)

3.3.4 Henkilöstön turvallisuuskysely

Vuonna 2013 hoitokunnan henkilöstölle tehtiin turvallisuuskysely, jossa arvioitiin henkilöstön tietoutta työnsä riskeistä sekä heidän mielipidettään hoitokunnan turvallisuustasosta yleisesti. Kyselyssä oli kaiken kaikkiaan 135 kysymystä. Ensimmäiset 3 kysymystä olivat perustietojen täyttämistä: sukupuoli, yksikkö ja henkilöstöryhmä. Perustietojen jälkeen kysymykset oli jaettu 9 osa-alueeseen, jotka koskivat jokainen eri turvallisuustoiminnan osa-alueetta. Jokaisessa osa-alueessa oli usea väittämäkysymys, joihin vastattiin asteikolla 1-5, jossa 1 oli ”täysin eri mieltä” ja 5 ”täysin samaa mieltä”. Lopussa oli 3 avointa kysymystä, jossa pyydettiin vastaajien avointa vastausta hoitokunnan turvallisuustasoon, oman työn riskien ja turvallisuustyön kehittämiseen liittyen. Kyselyyn vastasi henkilöitä hoitokunnan jokaisesta yksiköstä. Vastanneista yli puolet oli työntekijöitä, mutta myös huomattavan suuri osa, lähes 40 % oli esimiesasemassa tai vastaavassa työskenteleviä. (Suomenlinnan hoitokunta 2013b.)

Ensimmäisessä väittämäkysymyksessä mitattiin henkilöstön mielipidettä heidän omien työtehtäviensä turvallisuudesta ja työilmapiiristä. Yleisesti koettiin, että oman työn riskit tunnettiin ja ne olivat hallinnassa. Toisessa kysymyksessä keskityttiin yleisesti turvallisuustyöhön ja hoitokunnan turvallisuuskulttuuriin. Henkilöstön tiedoissa hoitokunnan turvallisuustavoitteista ja

vastuista havaittiin joitain epäselvyyksiä. Toisaalta henkilöstö tiesi työturvallisuuden avainhenkilöt, kuten työsuojelupäällikön ja työsuojeluvaltuutetun, joten henkilöstöllä oli mahdollisuus saada tietoa, jos jokin asia oli epäselvä. Kolmannessa kysymyksessä arvioitiin hoitokunnan riskienhallinnan tasoa. Henkilöstö oli melko tietoinen hoitokunnan riskienhallintamenetelmistä ja siitä, että riskienhallintaa suoritetaan. Henkilöstön tiedot siitä, miten turvallisuusauditoinneissa tai -katselmuksissa havaittuihin poikkeamiin puututaan, olivat jokseenkin puutteelliset. Kehityskohdaksi havaittiin auditointien ja katselmuksien tuloksista tehostettu tiedottaminen henkilöstölle. (Suomenlinnan hoitokunta 2013b.)

Seuraavassa kysymyksessä arvioitiin henkilöstön tietoa hoitokunnan turvallisuusdokumenteista. Henkilöstöstä monelle ei ollut täysin selvää että organisaation turvallisuusasiakirjat ja -dokumentit on koottu tai miten ne ovat saatavilla. Moni toisaalta tiesi, että organisaatiolla on asianmukaiset dokumentit kuitenkin olemassa. Kirjallisia läheltä piti-ilmoituksia henkilöstöstä moni ei ollut tehnyt viimeisen vuoden aikana. Tulos voi kertoa siitä, ettei läheltä piti - tilanteita ole sattunut organisaatiossa paljoa tai niistä ilmoitetaan esimerkiksi suullisesti. Kyselyssä mitattiin myös henkilöstön tuntemusta erilaisista teknisistä turvallisuusratkaisuista. Suurimpaan osaan ratkaisuista oltiin tyytyväisiä. Joissakin kiinteistöissä oltiin hieman eri mieltä kulunvalvonnan riittävydestä. Hoitokunta ryhtyi turvallisuuskyselyn jälkeen päivittämään kulunvalvontaansa kaikissa kiinteistöissä. Osalla henkilöstöstä oli ongelmia turvallisuusjärjestelmien käytön kanssa. Turvallisuusjärjestelmien käytön lisäharjoittelu havaittiin tarpeelliseksi kyselyn perusteella. Kyselyssä kysyttiin myös henkilöstön mielipidettä kiinteistöjen avainhallinnasta, joka oli enimmäkseen neutraali. Organisaatioon tehdyn turvallisuusauditoinnin perusteella voidaan kuitenkin sanoa, että avainhallinta ei ollut toivotulla tasolla. Avainhallinnan parantaminen todettiin kehityskohdaksi, jonka kehitys aloitettiin vuoden 2013 lopulla. Kyselyn työterveys- ja työilmapiiriolosuhteissa henkilöstö tunsu työpaikkansa olevan hyvä ja tiivis yhteisö, jossa kollegat auttavat toinen toisiaan. Myös työterveyshuollosta saatiin positiivista palautetta. (Suomenlinnan hoitokunta 2013b.)

Yleisestä turvallisuustyöstä saaduista tulokset olivat pääosin positiivisia. Kyselyn avulla saatiin arvokasta palautetta ja konkreettisia kehittämiskohtia, joihin organisaation tulisi panosta. Avoimista kysymyksistä saatiin tietoon muun muassa henkilöstön mielestä keskeisiä riskejä työtehtävissä, joihin voidaan puuttua tarpeen mukaan. Vastauksista pystyttiin havaitsemaan suurimmaksi osaksi oliko henkilö töissä esimerkiksi työkoneiden kanssa, vai mahdollisesti tukitoiminnoissa, jolloin riskit vaihtelivat hieman. Raskaissa fyysisissä töissä olevat tunsivat riskeiksi esimerkiksi melusta ja tärinästä johtuvat vaivat, jotka aiheutuvat pitkäaikaisesta altistumisesta. (Suomenlinnan hoitokunta 2013b.)

Henkilöstön turvallisuuskysely toteutettiin pian organisaation muutoksen jälkeen, kun uusi turvallisuusasiantuntija palkattiin. Kyselyssä saatuja tuloksia voidaan pitää hoitokunnan taso-

na ennen uuden asiantuntijan palkkaamista. Kysely oli tärkeä lähtökohta, jonka tuloksia analysoimalla saatiin käyntiin monia kehittämissuunnitelmia, kuten TTT-järjestelmän rakentaminen.

3.3.5 Henkilöstöstrategia

Suomenlinnan hoitokunnan henkilöstö on laatinut yhdessä Henkilöstöstrategia 2017 - dokumentin vuonna 2013. Henkilöstöstrategia on pitkän aikavälin suunnitelma, jossa määritellään henkilöstöpoliittiset päämäärät, tavoitteet ja toimenpiteet. Henkilöstöstrategia on työväline koko viraston yhteisten päämäärien toteuttamiseen. Henkilöstöstrategiassa määritellään, miten henkilöstönäkökulma otetaan huomioon viraston toiminnassa. Se on myös henkilöstöjohtamisen väline. (Suomenlinnan hoitokunta 2013c.)

Henkilöstöstrategian päätavoite on tehdä hoitokunnasta Suomen paras työpaikka. Tähän pyritään neljän tärkeän osa-alueen kautta. Tavoitteeseen päästäkseen hoitokunnan on panostettava työhyvinvointiin, laatuun, osaavaan henkilöstöön ja kehittämiseen. Työhyvinvoinnilla pyritään hyvinvoivaan ja motivoituneeseen henkilöstöön. Osaavan henkilöstön tavoitteeseen pyritään koulutusjärjestelmällä sekä hyvällä esimiestyöllä ja johtamisella. Kun nämä osa-alueet toimivat, voidaan keskittyä laatuun. Tavoitteena on huippulaadukas työn jälki jokaiselta hoitokunnan työntekijältä. Tavoitteita tukevat niin sanotut kehittämisen ”kärjet”, joita ovat selkeät tavoitteet, toimenpiteet ja arviointi. Suomenlinnan Visio 2017 on kansainvälisesti arvostettu autenttinen merilinnointi, joka on hyvin johdettu ja yhtenäinen työpaikka. (Suomenlinnan hoitokunta 2013c.)

Henkilöstöstrategiaa toteutumista seurataan tunnuslukujen, työtyytyväisyyskyselyn sekä tulos- ja kehityskeskustelujen avulla. Henkilöstöstrategiassa on eritelty, mitä kukin strategiakonaisuus tarkoittaa johtamistyössä ja sisäisessä vuorovaikutuksessa. Sen lisäksi ovat listattu kriittiset menestystekijät, joita noudattamalla pyritään pääsemään hoitokunnan tavoitteeseen Suomen parhaasta työpaikasta. (Suomenlinnan hoitokunta 2013c.)

3.3.6 Yhdistetty yhteistoiminta ja työsuojelutoimikunta

Ennen yhteistoiminnan piiriin kuuluvan asian ratkaisemista viraston neuvoteltava niiden virkamiesten ja työntekijöiden kanssa, joita asia koskee. Asia voidaan käsitellä myös viraston yhteistoimintaelimissä työnantajan ja henkilöstön edustajien kesken. Yhteistoimintamenettelyn vaiheet on määritelty laissa yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa. Viraston tulee antaa asian käsittelyn kannalta tarpeelliset tiedot henkilöstölle tai heidän edustajille. Laissa yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa on myös erikseen määritelty tietoja, jotka tulee antaa ennen yhteistoimintamenettelyn aloittamista.

Suomenlinnan hoitokunnassa on yhdistetty yhteistoimintaelin ja työsuojelutoimikunta. Moni yhteistoiminnassa käsiteltävä asia on niin työsuojelun kuin yhteistoiminnan piiriin kuuluva. Yhdistämällä elimet voidaan käsitellä asioita yhtä aikaa työsuojelun ja yhteistoiminnan näkökulmista. Samalla yhteistoiminta muuttuu sujuvammaksi, koska asioiden päällekkäinen käsittely vähentyy huomattavasti. Yhteistoiminta on myös tehokkaampaa, koska toimielimen työnantajajäseninä ovat päätöksistä vastaavat tahot. Toisaalta yhdistettyyn elimeen liittyy myös haasteita. Jos käsiteltäviä asioita on erityisen paljon, niiden riittävän syvälliseen käsittelyyn ei välttämättä ole aina aikaa. Ilman pätevää työsuojeluryhmää työsuojeluasiat saatetaan helposti sivuuttaa muiden asioiden tieltä (Haavasoja 2011, 11-12). Yhteistoimintaelimet on esitelty kuviossa 4.



Kuvio 4 Yhteistoimintaelimet

Lain yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa 4 §:ssä säädetään *viraston velvollisuudesta yhteistoimintaan*. Yhteistoiminnan tavoitteena on antaa henkilöstölle mahdollisuus vaikuttaa työnsä sisältöön, työympäristöönsä ja saada tietoa työnsä tavoitteista, merkityksestä ja tuloksista. Lain kolmannessa luvussa käsitellään *yhteistoiminnassa käsiteltäviä asioita*. Lain 12 §:ssä säädetään viraston sisäisestä toiminnasta. Viraston sisäisen toiminnan käsiteltäviä asioita ovat viraston sisäiset toimintasäännöt ja sisäisen viestinnän periaatteet, palvelukseen tulon ja palvelussuhteen aikana kerättävät tiedot, työhön perehdyttämisen järjestelyt, erilaisten palvelussuhdemuotojen käyttö, ulkopuolisen työvoiman käyttö, henkilöstö- ja koulutussuunnitelma, työsuojelun toimintaohjelma ja yhteistoimintakoulutuksen järjestäminen.

Lain yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa neljännessä luvussa säädetään yhteistoimintaneuvotteluissa käsiteltävistä asioista. Lain 15 §:ssä säädetään muutoksista johtuvista henkilövaikutuksista. Neuvotteluissa käsitellään henkilöstövaikutuksia jotka aiheutuvat viraston toiminnan tehtävien tai muun toiminnan muuttamisesta, viraston lakkauttamisesta tai siirtämisestä toiselle paikkakunnalle, olennaisista muutoksista työtehtävissä tai siirroista toisiin tehtäviin tai toiselle paikkakunnalle, olennaisista kone- ja laitehankinnoista ja ulkopuolisen työvoiman käytöstä.

Koska hoitokunnassa on yhdistetty yhteistoimintaelin, myös työsuojelun asiat käsitellään samassa elimessä. Lain työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 26 §:ssä säädetään yhteistoiminnassa käsiteltävistä asioista. Työsuojeluyhteistoiminnassa käsiteltäviä asioita ovat työntekijän turvallisuuteen ja terveyteen vaikuttavat asiat ja niitä koskevat muutokset, työpaikan vaarojen ja haittojen selvitystavat ja -periaatteet, työkykyä ja -turvallisuutta ylläpitävään toimintaan liittyvät kehittämistavoitteet ja -ohjelmat, työhön ja työympäristöön liittyvät, työn turvallisuutta ja terveellisyttä kuvaavat tilastotiedot sekä työntekijöiden turvallisuuteen terveyteen ja työkykyyn vaikuttavat työn järjestelyn olennaiset muutokset. Yhdistetyssä yhteistoiminta ja työsuojelutoimikunnassa käsiteltävät asiat on esitetty kuviossa 5.

Työsuojelutoimikunnassa käsiteltävät asiat

- Työntekijän turvallisuuteen ja terveyteen välittömästi vaikuttavat asiat ja niitä koskevat muutokset.
- Työpaikan vaarojen ja haittojen selvityksen periaatteet ja tapa.
- Työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen liittyvät kehittämishjelmat ja -tavoitteet.
- Työntekijöiden turvallisuuteen, terveyteen ja työkykyyn vaikuttavat työn järjestelyyn ja mitoitukseen sekä niiden muutoksiin liittyvät asiat.
- Työntekijöille annettavan opetuksen, ohjauksen ja perehdyttämisen tarve ja järjestelyt.
- Työhön, työympäristöön ja työyhteisön tilaan liittyvät, työn turvallisuutta ja terveellisyttä kuvaavat tilasto- ja muut seurantatiedot.
- Edellä mainittujen asioiden toteutumisen ja vaikutusten seuranta.

Yhteistoiminnassa käsiteltävät asiat

- Viraston sisäiset toimintasäännöt ja sisäisen viestinnän periaatteet.
- Palvelukseen tulon ja palvelussuhteen aikana kerättävät tiedot.
- Työhön perehdyttämisen järjestelyt ja palvelukseen tulevalle annettavat tiedot.
- Erialaisten palvelussuhdemuotojen ja ulkopuolisen työvoiman käytön periaatteet.
- Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma ja siihen tehtävät muutokset.
- Henkilöstön tilaa ja työilmapiiriä koskevat muutokset ja raportit.
- Työsuojelun toimintaohjelma ja yhteistoimintakoulutus.

Yhteistoimintaneuvotteluissa käsiteltävät asiat

- Henkilöstövaikutukset, jotka aiheutuvat:
 - Viraston toiminnan, organisaation, tehtävien tai palvelutoiminnan muuttamisesta tai kehittämisestä.
 - Viraston tai viraston tehtävien lakkauttamisesta tai siirtämisestä toiselle paikkakunnalle.
 - Virkojen lakkauttamisesta vapautuvien määrärahojen siirrosta toiseen virastoon.
 - Olennaisista muutoksista työtehtävissä, työmenetelmissä, töiden järjestelyissä ja työtilojen järjestelyissä.
 - Siirroista toisiin tehtäviin, toiseen valtion virkaan tai pysyvästi toiselle paikkakunnalle.
 - Olennaisista kone- ja laitehankinnoista.
 - Ulkopuolisen työvoiman käytöstä.

Kuvio 5 Yhdistetyssä yhteistoiminnassa käsiteltävät asiat

3.3.7 Sisäinen kiinteistöjen turvallisuusauditointi

Suomenlinnan hoitokunnassa suoritettiin sisäinen kiinteistöjen turvallisuusauditointi aikavälillä 22.8.–17.10.2013. Auditointeja suoritettiin yhteensä 56 kohteeseen. Auditoinnin suoritti turvallisuusasiantuntija yhdessä kahden opiskelijan kanssa. Kiinteistöjen turvallisuusauditointiin soveltuvaa valmista auditointikriteeristöä ei ollut olemassa. Tämän takia kriteeristö laadittiin itse kokoamalla se eri lähdemateriaalien pohjalta. Palo- ja pelastusturvallisuuden vaatimukset on koottu Helsingin kaupungin pelastuslaitoksen omatoimisen varautumisen auditointimanuaalin pohjalta, joka pohjautuu pelastuslain velvoitteisiin (Helsingin kaupungin pelastuslaitos 2012). Työturvallisuuden vaatimukset pohjautuvat työturvallisuuslakiin ja Työterveyslaitoksen ELMERI -työympäristön arviointimenetelmiin (Työterveyslaitos 2000). Rikostorjunnan ja ympäristöturvallisuuden kriteerit ovat koottu useammasta eri lähteestä, kuten Finanssialan Keskusliiton suojeluohjeista (Finanssialan keskusliitto 2005) ja kansallisesta turvallisuusauditointikriteeristöstä (Puolustusministeriö 2011, 63–71).

Kriteeristö jaettiin eri osa-alueisiin. Osa-alueet on jaettu auditoinnin suorittamisen kannalta loogiseen järjestykseen: kohdesivu, ulkokuori, sisätilat, kalusto, rikoriskit, työturvallisuus ja ympäristöturvallisuus. Tällä jaottelulla on auditoinnin suorittajan helppo lähestyä kohdetta, täyttäen ensiksi kohdetiedot, jonka jälkeen tarkastetaan ulkokuori ennen sisätiloihin menemistä. Kriteeristö koostuu väittämistä, joihin merkitään havaintojen perusteella kunnossa, poikkeama tai ei koske kohdetta. ”Ei koske kohdetta” -kohta on maalattu mustaksi kohdissa, joiden on oltava lain velvoittamana kunnossa, merkitsemisen estämiseksi. Rastilla merkitsemisen lisäksi on jokaisen väittämän kohdalla avoin kenttä, johon auditointi voi vapaasti kirjoittaa muuta huomioitavaa kohdasta. Kriteeristön lopussa on myös tyhjä kenttä, johon voi tarvittaessa kirjata muita huomioita kohteesta. (Suomenlinnan hoitokunta 2013d.)

Auditointi tutustui aluksi auditointikohteen turvallisuusdokumentaatioon. Tämän jälkeen suoritettiin auditointi jokaisessa kohteessa erikseen. Auditointi oli vuorovaikutteinen tapahtuma, jossa lisäarvoa toivat kohteissa toimivien henkilöiden kohtaaminen ja heidän mielipiteidensä kuuleminen. Kohteissa suoritettiin havainnointia pääasiassa siellä toimivien henkilöiden kanssa. Auditoinneissa käytiin läpi kaikki kriteerit ja auditoinnin tulokset kirjattiin kriteeristöön joko täytettyinä vaatimuksina tai poikkeamina vaatimuksista. Poikkeamista otettiin valokuvia, jotta korjaavia toimenpiteitä voidaan suorittaa helpommin. Poikkeamista otetut valokuvat ovat myös hyödyllisiä jatkossa toteutettavaa auditoinnin koulutusta varten. Auditoinnin aikana ei suoritettu korjaavia toimenpiteitä.

Auditoinneista tehtiin auditointiraportti, jossa esitellään auditointiprosessi ja sen keskeiset tulokset. Tuloksilla kartoitetaan kiinteistö-, työ-, ympäristö- ja rikosturvallisuuden tilaa. Taulukoista voidaan tehdä johtopäätöksiä siitä, mitkä ovat kiinteistöturvallisuuden kehittämistar-

peet ja mitkä asiat ovat kunnossa. Käynnistetty sisäisen auditoinnin prosessi tuotti hoitokunnalle arvokasta tietoa sen hallinnoimien kiinteistöjen turvallisuustilanteesta. Kun sen toteutetaan vastuuhenkilöiden toimesta, saadaan kiinteistöjen turvallisuustilanteesta säännöllistä tietoa, jonka pohjalta kyetään reagoimaan puutteisiin tehokkaasti ja ylläpitämään realistista tilannekuvaa turvallisuuden eri osa-alueista, joita sisäisellä kiinteistöauditoinnilla mitattiin. (Suomenlinnan hoitokunta 2013d.)

4 Järjestelmän rakentaminen

Luvussa 3 käytiin läpi järjestelmän suunnittelun prosessi sekä olemassa olleet dokumentit. Tässä luvussa käydään läpi sellaiset asiat, joita TTT-järjestelmään tuli vielä rakentaa suunnitteluvaiheen jälkeen ennen kuin se oli standardin vaatimalla tasolla. Suunnitteluvaiheessa karotettiin lakisääteiset ja standardin vaatimukset sekä tarkastettiin niiden asianmukainen taso. Tämän jälkeen arvioitiin mitä puutteita järjestelmässä vielä oli. Puutteiksi havaittiin turvallisuustavoitteet ja -päämäärät, jotka tuli selkeyttää sekä TTT-politiikan suunnittelu ja toteutus. Sen lisäksi hoitokunnassa suoritettiin vaarojen selvittämiseksi ja arvioimiseksi riskianalyysi. Tähän olennaisia tietoja saatiin suunnitteluvaiheessa läpikäydyistä henkilöstön turvallisuuskyselystä ja hoitokunnan sisäisestä kiinteistöauditoinnista. Hoitokunnan toiminta- ja taloussuunnitelmassa vuosille 2015-2018 oli määritetty yhdeksi keskeiseksi kehittämishankkeeksi kokonaisturvallisuuden parantaminen. Tähän prosessiin oli luontevaa liittää myös sellaiset standardin vaatimat osat, joita ei ollut ennen sitä olemassa tai ne olivat päivitystä vaila. (Suomenlinnan hoitokunta 2013e.)

Hoitokunnan turvallisuustavoitteet asetettiin hoitokunnan henkilöstöstrategian Visio 2017-tavoitteen mukaisesti. Pää tavoite oli tehdä hoitokunnasta Suomen paras työpaikka, johon pyritään neljän tärkeän osa-alueen kautta. Standardin vaatimukset kannalta oleellinen osa-alue oli työhyvinvointi. Työhyvinvoinnin päätavoitteena oli saavuttaa motivoitunut ja hyvinvoiva henkilöstö. Tämän tavoitteen suorittamiseksi OHSAS 18001-standardin mukainen TTT-järjestelmä osoittautui hyväksi tueksi, jonka vaatimukset täyttämällä pystyttäisiin nostamaan henkilöstön työturvallisuuden ja -terveyden tasoa.

Tavoitteita suunniteltaessa käytettiin myös lähteinä hoitokunnassa suoritettuja riskienhallintaprosesseja, kuten henkilöstön turvallisuuskyselyä ja sisäistä turvallisuusauditointia. Hoitokunnan tärkeitä turvallisuustavoitteita ovat työntekijän työn turvallisuus ja terveys. Tavoitteena on, ettei kukaan vahingoittuisi tai muuten sairastuisi tekemänsä työn seurauksena. Hoitokunnan tavoite on myös tarjota henkilöstölleen turvallinen, terveellinen ja motivoiva työympäristö. Tavoitteisiin pyritään noudattamalla toimintaa koskevaa lainsäädäntöä ja muita sopimuksia sekä sitoutumalla työterveys- ja työturvallisuustoiminnan tason jatkuvaan parantamiseen.

4.1 Työterveys- ja työturvallisuuspolitiikka

Keskeinen dokumentti standardin kannalta, joka hoitokunnalta puuttui ennen järjestelmän rakentamisen aloittamista, oli työterveys- ja työturvallisuuspolitiikka (TTT-politiikka). Poliitiikkaan merkittiin pääkohdiksi henkilöstön työhön liittyvien riskien minimoiminen, joka tarkoittaa käytännössä niin työturvallisuusriskien, kuin työterveyteen liittyvien riskien minimoimista. Tavoitteena oli, ettei kukaan vahingoittuisi tai muuten sairastuisi tekemänsä työn seurauksena. Poliitikassa painotetaan myös työntekijän velvollisuutta suorittaa työnsä turvallisesti ja mikäli se ei ole mahdollista, on työntekijä velvollinen keskeyttämään kyseisen työtehtävän. Poliitikassa käydään myös läpi työterveys- ja työturvallisuuskäytännöt, joita hoitokunta sitoutuu noudattamaan. Hoitokunnan TTT-politiikka päätettiin toteuttaa yhdistettynä hoitokunnan riskienhallintapolitiikkaan.

TTT-politiikka osoittaa johdon tarvittavaa johtajuutta ja sitoutuneisuutta, jota tarvitaan TTT-järjestelmän onnistuneeseen toteuttamiseen. Standardi OHSAS 18001 mukaisen TTT-politiikan on oltava tarkoituksenmukainen organisaation TTT-riskien luonteeseen ja laajuuteen nähden. Poliitiikka sisältää sitoutumisen TTT- asioiden hallinnan ja TTT-toiminnan jatkuvaan parantamiseen sekä sitoutumisen noudattaa vähintään asiaankuuluvaa lainsäädäntöä. Poliitiikka tulee dokumentoida, ylläpitää ja siitä tiedotetaan kaikille organisaation valvonnassa työskenteleville henkilöille. Valmista politiikkaa myös katselmoidaan ja kehitetään, jotta jatkuvuus säilyy. (OHSAS 18001 2007, 20.)

TTT-politiikan tarkoitus olisi selventää henkilöstölle mikä on organisaation yleinen sitoutuminen TTT-asioihin sekä heidän omat vastuunsa asiassa. Jotta TTT-politiikasta saadaan tarkoituksenmukainen, on sen oltava yhdenmukainen organisaation tulevaisuuden suunnitelmien kanssa. Sen on myös oltava realistinen, joten organisaation kohtaamia riskejä ei tule liioitella eikä vähätellä. Standardin mukainen TTT-politiikka vaatii vähintään toteamukset organisaation sitoutumisesta vammojen ja terveyden heikentymisen ehkäisyyn, TTT-asioiden hallinnan jatkuvaan parantamiseen ja TTT-toiminnan tason jatkuvaan parantamiseen. (OHSAS 18002 2008, 30.)

TTT-politiikasta tulee tiedottaa koko henkilöstölle. Organisaatio voi päättää miten se haluaa viestittää TTT-politiikkansa. Erilaisia julkaisutapoja ovat esimerkiksi verkossa julkaiseminen tai painettujen kopioiden jakaminen. TTT-politiikkaa tulee katselmoida säännöllisesti, koska lainsäädäntö ja muut olosuhteet muuttuvat jatkuvasti. Poliitiikan pitää olla ajantasainen, jotta se täyttää tarkoituksensa. Jos politiikkaa muutetaan, tulee siitä viestittää koko organisaation henkilöstölle. (OHSAS 18002 2008, 30.)

4.2 Riskianalyysi

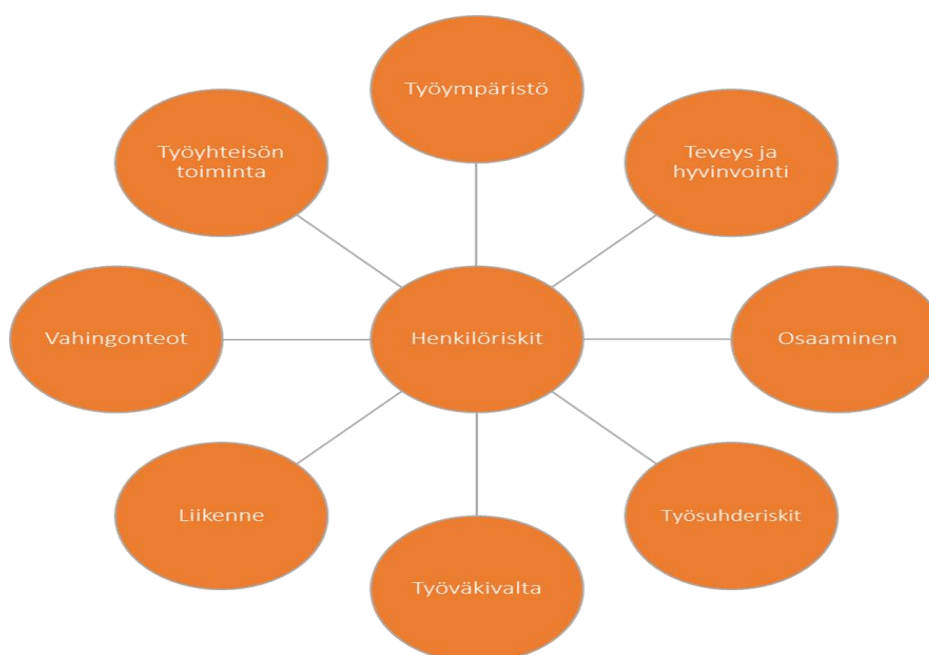
Hoitokunnassa suoritettiin loppuvuonna 2013 riskianalyysi koskien koko hoitokunnan toimintaympäristöä. Riskianalyysi jaettiin prosessien mukaisesti luokkiin. OHSAS-standardi vaatii TTT-vaarojen tunnistamisen ja riskien arviointi, joten TTT-järjestelmän kannalta keskityttiin suurimmaksi osaksi vain riskianalyysin henkilöriskeihin.

Työturvallisuuslain 10 §:n mukaan työnantajalla on velvollisuus selvittää, tunnistaa ja arvioida työntekijöiden turvallisuutta ja terveyttä uhkaavat haitat ja vaarat. Hoitokunnassa laadittiin riskianalyysi, jossa kuvataan työympäristön eri osa-alueita uhkaavat vaarat. Riskianalyyssissa on käyty läpi monipuolisesti riskit ja ongelmat, jotka voivat olla haitallisia hoitokunnan toiminnalle. Riskien ja ongelmien aiheuttajat ja syyt on selvitetty sekä riskien toteutuessa aiheutuvat vakavimmat seuraukset on arvioitu. Riskianalyyssiin on myös sisällytetty riskien pienentämiseksi suositellut toimenpiteet sekä toimenpiteiden täytäntöönpanosta vastaavien henkilöiden lista (Suomenlinnan hoitokunta 2013f).

Riskianalyysi alkaa työpaikan vaarojen tunnistamisesta. Kun vaarat on tunnistettu, voidaan arvioida vaarojen aiheuttamat riskit ja niiden vakavimmat seuraukset (Työsuojeluhallinto 2013). Näiden tietojen perusteella voidaan riskin todennäköisyydelle ja vaikutukselle antaa riskiluokkaa vastaava luku. Riskin todennäköisyys kerrotaan riskin vaikuttavuudella, jolloin on saatu riskin suuruusluku. Riskianalyyssilla tutkituille riskeille on sen jälkeen laadittu toimenpiteet, joilla riskejä saadaan minimoitua tai poistettua kokonaan (Suomenlinnan hoitokunta 2013f). Perinteinen riskien arviointi perustuu todennäköisyyden laskemiseen. Kuten ylempänä on mainittu, riskien arvioinnissa mitataan riskin esiintymisen todennäköisyyttä ja toteutumisesta aiheutuvan haitan suuruutta. Riskin todennäköisyyden arviointi voidaan tehdä prosentuaalisesti tai tiettyä mittayksikköä, kuten työtunteja, kohden. Riskin vaikutusta voidaan mitata monella tapaa, kuten taloudellisiin tai mainevahinkoihin peilaten. Parhaan tuloksen saa kuitenkin tarkastelemalla riskin vaikutuksia kokonaisvaltaisesti, ottaen huomioon riskin taloudelliset, ihmisten terveyteen vaikuttavat, julkisuuskuvaan vaikuttavat ja juridiset vaikutukset. (Paasonen 2013, 27-39.)

Keskeinen osa riskianalyysejä opinnäytetyön kannalta oli henkilöriskeihin kohdistuva riskianalyysi. Henkilöriskit oli jaettu prosessien mukaisiin osa-alueisiin. Henkilöriskilajit jaettiin kahdeksaan eri riskilajiin. Henkilöriskilajit on esitelty kuvassa 6. Terveys ja hyvinvointi osa-alueessa keskityttiin henkilöstön henkiseen ja fyysiseen hyvinvointiin sekä sairastavuuteen. Tähän osa-alueeseen liittyviä riskejä olivat esimerkiksi stressi ja työuupumus. Työympäristöriskejä havaittiin työolosuhteisiin, kemiallisiin ja biologisiin sekä tapaturman vaaroihin liittyen. Tässä osa-alueessa keskityttiin työtä tehdessä ilmeneviin riskeihin, kuten kovasta työtahdistasta johtuviin loukkaantumisiin ja sairastumisiin. Yleinen riski ulkotöitä tehdessä oli myös

altistuminen kovalle melulle, tärinälle ja mahdollisesti vaarallisille aineille kuten maalihöyryt. (Suomenlinnan hoitokunta 2013f.)



Kuvio 6 Henkilöriskit

Liikenneriisit olivat yksi osa-alue, josta löytyi hoitokuntaa koskevia riskejä. Erityisesti vesiliikenteeseen liittyvät riskit huomiottiin. Yksi osa-alue liikenneriiseissä oli myös ulkomaan työmatkat, joita hoitokunnassa toteutuu jonkin verran. Ulkomaan työmatkat liittyvät usein esimerkiksi UNESCO maailmanperintökohdeyhteistyöhön. Jonkin verran riskejä havaittiin myös työväkivallan osa-alueella. Työväkivaltatilanteita ovat fyysisen väkivallan ja ryöstötilanteen lisäksi myös sanallinen uhkailu. Työväkivaltatilanteet Suomenlinnan hoitokunnassa ovat onneksi todella vähäisiä. Eräs henkilöriskilaji, jota myös havaittiin, on vahingonteot. Esimerkiksi ulkoinen väkivalta on Suomenlinnassa melko yleisiä, mutta vaikutuksiltaan usein melko vähäisiä. (Suomenlinnan hoitokunta 2013f.)

Hoitokunnassa työyhteisön toimintaa on viime vuosina pyritty kehittämään ja tätä kautta siihen liittyviä riskejä vähentämään. Työyhteisön toiminnan kannalta merkittävin riski on johtamisessa ja esimiestyössä. Suomenlinnan alueen säilyttämisessä täytyy ottaa huomioon ympäristön kasvukaudet, matkailusesongit ja rakenteiden kunnossapito. Töitä täytyy priorisoida tarpeen mukaan työvoiman ollessa rajallista. Työilmapiiri koetaan viimeisimmän henkilöstökyselyn perusteella hyväksi. Tähän vaikuttavat varmasti monet asiat, mutta yhtenä tekijänä oletettavasti on yhteiseksi koettu tavoite eli Suomenlinnan kulttuuriperinnön säilyttäminen. Työnjohton ja työntekijöiden kommunikointia pyritään ylläpitämään viikoittaisilla yksikkökoukuksilla. Työnjohto puolestaan pyrkii esittämään yksiköiden näkemyksiä johdolle. Sen lisäksi

yhdistetyssä yhteistoiminnassa ja työsuojelutoimikunnassa käsitellään säännöllisesti turvallisuusasioita. (Suomenlinnan hoitokunta 2013f.)

Työsuhderiskeissä keskeisimmät riskit liittyvät viraston työhönottoon ja työsuhteen päättymiseen. Näitä työsuhderiskejä pyritään hallitsemaan viraston henkilöstöprosessin kartoituksella, jonka pohjalta voidaan suunnitella dokumentoidut prosessit työsuhteen vaiheille. Viraston toiminnasta voidaan päätellä, että osaamisen taso on korkea, mutta sitä on ylläpidettävä henkilöstön ikääntymisestä huolimatta. Henkilöstön vaihtuvuus on ollut erittäin vähäistä, mutta osaavan työvoiman saamista ei voida luokitella merkittäväksi riskiksi. Virastossa on pyritty välttämään töiden ulkoistamista osaamisen ja työn laadun varmistamiseksi. Osaamisen riskejä virastossa hallitaan lakisääteisellä henkilöstö- ja koulutussuunnitelmalla, kehityskusteluiden ohessa tehtävällä osaamistarpeiden kartoituksilla ja viraston järjestämällä koulutuksilla. (Suomenlinnan hoitokunta 2013f.)

4.3 Työterveyshuollon työpaikkaselvitys

Työterveyshuollon suorittama työpaikkaselvitys on työterveyshuoltolain 12 §:ssä säädetty työnantajan velvollisuus. Selvityksen tavoitteena on selvittää työn ja työympäristön olosuhteet ja niiden terveydelliset vaikutukset. Selvityksessä arvioidaan työn fyysinen ja henkinen kuormittavuus, työjärjestelyt, altisteet ja tapaturma- sekä väkivaltavaarat. Työpaikan ensiapuvalmius selvitetään myös työpaikkaselvityksessä. (Työturvallisuuskeskus 2014.)

Työpaikkaselvitysprosessi aloitetaan tarpeen arvioinnilla ja selvityksen suunnittelulla. Tässä vaiheessa työterveyshenkilöstö selvittää työnantajalta oleellisia tietoja työpaikan kannalta kuten henkilöstön ikärakenne, sairauspoissaolotietoja, tapaturmatietoja ja työprosesseja. Prosessin toisessa vaiheessa terveyttä ja työkykyä tukevat ja haittaavat tekijät tunnistetaan työpaikalla. Selvitys voidaan toteuttaa esimerkiksi henkilöstölle lähetettävänä kyselynä, jossa voidaan tarkastella esimerkiksi kuormitusta työssä, ergonomiaa, työoloihin liittyviä haittoja, työilmapiiriä sekä työhyvinvointia yleisesti. (Työterveyslaitos 2014.) Haitallisten tekijöiden tunnistamisen jälkeen kootaan tuloksista johtopäätökset, jota kutsutaan myös haitallisten tekijöiden terveydellisen merkityksen arvioinniksi. Sen jälkeen työterveyshuolto esittää toimenpide-ehdotuksia ja täydentää työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa havaittujen haitallisten tekijöiden pohjalta. Prosessi jatkuu toimenpide-ehdotusten jälkeen vielä palautetilaisuudella sekä työterveyshuollon osallistumisella työpaikan kehitystoimiin. Prosessin viimeinen vaihe on toimenpiteiden toteutumisen seuranta ja niiden vaikuttavuuden arviointi. (Työterveyslaitos 2014.)

Työpaikkaselvityksen perusteella saatiin arvokasta tietoa työterveyden ja työturvallisuuden nykyisestä tilasta. Näitä tietoja voitiin peilata olemassa oleviin tietoihin ja tuloksiin ja niiden

pohjalta voitiin tehdä suunnitelmia tilan parantamiseksi. Työpaikkaselvityksessä ilmeni monia samoja asioita, jotka havaittiin kiinteistöjen sisäisessä auditoinnissa.

4.4 TTT-järjestelmän sisäinen auditointi

Rakennetulle TTT-järjestelmälle päätettiin suorittaa OHSAS-standardin mukainen sisäinen auditointi ennen sen esittämistä johdolle. TTT-järjestelmä ja sen auditointi ovat osa Suomenlinnan hoitokunnan kokonaisturvallisuuden kehittämistä. Auditoinnit ovat turvallisuustoiminnan kehittämisen väline, jonka avulla voidaan tuottaa tietoa järjestelmän mahdollisista puutteista sekä ehdotuksia järjestelmän parantamiseksi käytännössä. Tässä luvussa kuvataan auditointiprosessi ja auditoinnin tulokset. Kuusisto on jakanut auditointiprosessin kolmeen vaiheeseen, jotka ovat valmistelu, toiminta (auditointi) ja johtopäätökset (jatkokotoimenpiteet) (Kuusisto 2000, 60). Auditointi toteutui noudattaen Kuusiston kaavaa pääpiirteittäin. Suunnitteluvaiheessa valittiin auditointiryhmään kuuluvat jäsenet ja suunniteltiin auditoinnin ajankohta. Auditointiin osallistuivat hoitokunnan turvallisuusasiantuntija, henkilöstöasiantuntija sekä opinnäytetyötä tekevä opiskelija. Auditointikohde ja auditoinnin tavoitteet olivat selvillä. Auditoitavana oli TTT-järjestelmä ja tavoite oli auditoida täyttääkö se OHSAS 18001-standardin vaatimukset.

TTT-järjestelmän sisäisen auditoinnin tavoitteena oli määrittää, onko järjestelmä OHSAS 18001-standardin mukainen, onko se toteutettu ja ylläpidetty asianmukaisesti ja onko se tehokas viraston päämäärien toteuttamisessa. Tärkeä toiminto järjestelmän sisäisessä auditoinnissa oli myös hankkia johdolle tietoa auditointitulosten avulla. Hankitun tiedon perusteella voidaan tukea päätöksentekoa, kun TTT-järjestelmää kehitetään jatkossa. Järjestelmän auditointi on tärkeä osa toiminnan jatkuvuutta.

Hoitokunnan henkilöstöstrategian Visio 2017 - tavoitteessa listatuista osa-alueista yksi oli työhyvinvointi. Pää tavoitteena oli saavuttaa motivoitunut sekä hyvinvoiva henkilöstö. Auditointi suoritettiin hoitokunnan TTT-järjestelmään, joka käsittää lakisäätteiset dokumentit sekä standardin vaatimat dokumentit. Auditointivaiheessa käytiin läpi dokumentit, jotka TTT-järjestelmä sisälsi ja varmistettiin sekä lakisäätteisten että standardin vaatimien dokumenttien asianmukainen tila.

Auditoinnin tavoitetaso määriteltiin vastaamaan lakisäätteisiä sekä standardin vaatimia velvoitteita. Varsinkin lakisäätteisillä velvoitteilla on suuri merkitys hoitokunnan oikeudellisille vastuukysymyksille valtion virastona. TTT-järjestelmään soveltuva auditointikriteeristö saatiin suoraan OHSAS 18001-standardista. Ennen varsinaisen auditoinnin suorittamista varmistettiin, että OHSAS-standardi soveltuu hoitokunnan TTT-järjestelmän auditointiin sekä auditoiden osaaminen standardin käyttämisessä.

Suomenlinnan hoitokunnassa on määritelty toiminta prosessilähtöisesti ja eri prosesseilla on vastuuhenkilöt. Organisaatiouudistus on toteutettu vuoden 2013 alusta. Uudistuksen myötä hoitokuntaan on rekrytoitu turvallisuusasiantuntija, jonka toimenkuvaan kuuluu turvallisuuden ja riskienhallinnan kehittäminen, ylläpito ja seuranta. Hän koordinoi hoitokunnan turvallisuus-toimintaa ja turvallisuussidosryhmien kanssa tehtävää yhteistyötä. Lisäksi hoitokuntaan on perustettu yhdistetty yhteistoiminta ja työsuojelutoimikunta. Turvallisuusasiantuntija toimii myös viraston työsuojelupäällikkönä. Hän on tehnyt turvallisuusdokumentaatiopohjaista tilan-earviota. Dokumentteja on laadittu, kuten riskienhallintasuunnitelma ja pelastussuunnitel-mia, mutta niitä ei ole pidetty ajan tasalla. Turvallisuusdokumentaatio oli siis osittain puut-teellinen ja se ei täytä lakisääteisiä velvoitteita. Työsuojelutoimikunnassa päädyttiin siihen ratkaisuun, että turvallisuusdokumentaatio laaditaan kokonaan uudestaan. Auditoinnin tärkeä tavoite olikin TTT-järjestelmään liittyvien lakisääteisten dokumenttien auditointi, jotta voi-tiin arvioida, oliko dokumenttien uudelleenlaadinnassa onnistuttu.

Auditointi suoritettiin vuoden 2014 maaliskuun aikana. Auditoinnin suorittivat turvallisuusasi-antuntija, henkilöstöasiantuntija ja opinnäytetyötä tekevä opiskelija. Auditoinnissa käytiin aluksi läpi TTT-järjestelmän yleiset vaatimukset ja katsottiin toteutuvatko ne käytännössä. TTT-politiikkaan, joka oli uusi dokumentti hoitokunnassa, kiinnitettiin erityishuomiota. Audi-toinnissa tarkastettiin hoitokunnan vaaran tunnistamisen, riskien arvioinnin ja hallintatoimen-piteiden tila sekä lakisääteisten dokumenttien tila. Sen lisäksi varmistuttiin siitä, että hoito-kunnalla on standardin mukaiset TTT-päämäärät.

Auditointiryhmä raportoi keskenään saamistaan tuloksista ja päätti auditoinnin. Auditoinnin tuloksia tarkasteltiin koko järjestelmän kannalta. Jatkotoimenpiteitä suunniteltaessa audi-toinnin tulokset esitettiin viraston johdolle, joilta pyydettiin näkemystä TTT-järjestelmän parannuskohdiksi sekä ryhdyttiin järjestelmän jatkuvaan parantamiseen. Sisäisen auditoinnin tavoitteena oli Suomenlinnan hoitokunnan TTT-järjestelmän tason nykytilanteen ymmärtämi-nen sekä kehittämiskohteiden tunnistaminen osana laajempaa kokonaisturvallisuuden kehit-tämistä. Sisäisen auditoinnin tavoitteena oli selvittää myös se, olisiko järjestelmä valmis ul-koista sertifiointiauditointia varten. Järjestelmän tila oli hyvä eikä vakavia poikkeamia löyty-nyt. Sisäisen auditoinnin tuloksena pidettiin, että järjestelmä on standardin vaatimalla tasol-la.

5 Opinnäytetyön tulokset ja oman työn arviointi

Opinnäytetyön tutkimusongelma oli Suomenlinnan hoitokunnan työterveys- ja työturvallisuus-toiminnan kehittäminen. OHSAS 18001-standardin mukaista TTT-järjestelmää pidetään TTT-toimintaa kehittävänä järjestelmänä. Opinnäytetyön aikana luotu järjestelmä on valmis ja se

otettiin käyttöön. Tutkimuskysymys opinnäytetyössä oli se, miten OHSAS 18001- standardin mukainen TTT-järjestelmä kehittää viraston työterveys- ja työturvallisuustoimintaa. Tutkimuskysymykseen vastaaminen edellyttäisi mahdollisesti erillistä tutkimusta siitä, onko viraston työterveys- ja työturvallisuustoiminta kehittynyt TTT-järjestelmän myötä. On kuitenkin huomioitava, että järjestelmä rakennettiin henkilöstön turvallisuuskyselyssä havaittujen puutteiden perusteella. Työterveys- ja työturvallisuustoiminta on kehittynyt järjestelmän muodossa siis ainakin siinä määrin, että havaitut poikkeamat korjattiin ja niiden esiintymistä pyrittiin vähentämään ja osittain kokonaan estämään. Johdon kanssa yhteistyössä määritetyt turvallisuuspäämäärät ja -tavoitteet on otettu käyttöön ja niitä noudatetaan. Myös lakisääteiset vaatimukset työterveys- ja työturvallisuustoiminnan kannalta on tarkistettu ja todettu lainmukaisiksi.

Oman työskentelyni pohjalta projektissa voidaan löytää muutamia keskeisiä huomioita työskentelytavoista. Kuten projektin alussa päätettiin, haluttiin TTT-järjestelmästä tehdä mahdollisimman kevyt ja selkeä kokonaisuus, joka kuitenkin täyttää standardin vaatimukset. Liiallisten dokumenttien tekemistä vältettiin, koska viraston turvallisuustoiminta haluttiin pitää mahdollisimman selkeänä. OHSAS 18001-standardin vaatimukset mahdollistivat sen, että virasto pystyi tekemään omiin vaatimuksiinsa sopivan TTT-järjestelmän, joka kuitenkin vastasi standardin vaatimuksia. Järjestelmästä onnistuttiin tekemään riittävän kevyt ja helppokäyttöinen, jotta se vastasi hoitokunnan toiveita.

Järjestelmän rakentamiselle on varattava riittävästi aikaa ja aikataulussa on pyrittävä pysymään. Aikatauluista kiinni pitämällä onnistuttiin pääsemään asetettuihin tavoitteisiin, eikä tavoiteltua tasoa tarvitse laskea kiireen vuoksi. Projekti eteni suunnitellun projektiaikataulun mukaisesti ja järjestelmä saatiin valmiiksi aikataulun puitteissa. Järjestelmän saatavuus varmistettiin laittamalla rakennetut dokumentit saataville hoitokunnan Intranettiin sekä valmistuneesta OHSAS-standardin mukaisesti TTT-järjestelmästä ilmoitettiin hoitokunnan Intranetissä olevassa blogissa vuoden 2013 turvallisuusasioiden katsauksen yhteydessä. Dokumenttien helppo saatavuus oli tärkeää, jotta järjestelmän päivittäminen olisi vaivattomampaa.

Järjestelmää rakentaessa tärkeää oli viraston henkilökunnan osallistuminen sekä heiltä tulevat näkemykset. Pelkästään turvallisuusalan henkilöt eivät voi luoda kokonaisvaltaista TTT-järjestelmää, vaan prosessiin tarvitaan mukaan henkilöitä monelta eri ammattialueelta. Järjestelmää rakennettaessa on varattava reilusti aikaa mahdollisille viivytyksille ja vastoin käymisille. Kuten projekteissa yleensä, moni asia voi viivästyä projektiryhmästä johtumattomista syistä.

Erityisen tärkeää on huolellinen suunnittelu ja taustatyön perusteellinen tekeminen. Suunnittelussa otettiin huomioon aikaisemmat aiheesta tehdyt tutkimukset, joita oli paljon. Valtion

virastoihin suuntautuneita tutkimuksia sen sijaan ei löydetty. Aiheesta jo tehdyistä tutkimuksista saatiin erittäin hyvää lähdemateriaalia sekä suuntaviivoja sille, miten järjestelmää voitaisiin alkaa suunnittelemaan. Suunnitteluvaiheessa tehty työ on ensiarvoisen tärkeää, kun mennään projektissa eteenpäin. Jos suunnitteluvaiheen työ on huonosti hoidettu, joudutaan järjestelmän rakentamisvaiheessa palaamaan ajoittain takaisinpäin ja tehdä suunnitteluvaiheen työtä uudestaan. Standardin tuntemus ja ammattitaitoinen ote ovat myös pakollisia, mikäli halutaan ryhtyä rakentamaan standardin mukaista TTT-järjestelmää.

Turvallisuustyön tärkeys on osattava viestittää henkilöstölle oikein, jotta heidän suhtautumisansa ja aktiivisuutensa projektissa on oikeanlaista. Johto on saatava sitoutumaan projektiin, jotta myös henkilöstö motivoituu antamaan projektiin oman panoksensa. Henkilöstöltä projektin aikana saatu palaute tulee ottaa huomioon, jotta järjestelmää voidaan kehittää vielä sen ollessa tekeillä. Jatkuva tiedottaminen ja dokumenttien julkaisu projektin aikana on hyvä tapa pitää henkilöstö aktiivisena ja mukana projektin eri vaiheissa. Järjestelmän julkaiseminen yhdellä kertaa voi vaikeuttaa kokonaisuuden sisäistämistä ja siihen perehtymisen on raskasta.

TTT-järjestelmän sertifiointista saatava lisäarvo on hyvä miettiä jo suunnitteluvaiheessa. Hoitokunnassa tehtiin jo aluksi päätös, ettei järjestelmää sertifioida heti. TTT-järjestelmä tehtiin kuitenkin OHSAS-standardin mukaisesti ja sen vaatimukset täyttäen, jotta tarvittaessa sen sertifiointi onnistuu helposti. Järjestelmän sisäisestä auditoinnista saatuja tuloksia voidaan peilata ulkoisen auditoinnin tuloksiin myöhemmin. Jos poikkeamia auditointien välillä ei löydy, järjestelmän sertifiointi ei välttämättä tuo haluttua lisäarvoa. Kun järjestelmä on tehty kerran kunnolla, sen ylläpitäminen ja päivittäminen riippuu pelkästään organisaation resursseista ja asialle asetetusta tärkeydestä.

Lähteet

- Anttila, J. & Kajava, J. 2006. PDCA-malli tietoturvallisuuden integroinnissa organisaation liiketoiminnan johtamiseen. SFS-Tiedotus 38. VSK 2/2006
- Bergström, L., Ilvessalo, S. & Vesterinen, M. 1992. Henkilöriskien vakuuttaminen. Helsinki: Suomen Vakuutusalan Koulutus ja Kustannus Oy
- Chaturvedi, P. 2007. Occupational Safety, Health and Environment and Sustainable Economic Development. New Delhi: Concept Publishing Company
- Engblom, J. 2003. Liikeriskit - luonne, lajit ja riskikentän mallintaminen. Turku: Grafia
- Eskola, J. & Suoranta, J. 2008. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. 8. painos. Tampere: Vastapaino.
- Finanssialan keskusliitto. 2005. Rakenteellinen murtosuojeluohje 1. Viitattu 1.4.2014. https://www.fkl.fi/materiaalipankki/ohjeet/Dokumentit/Rakenteellinen_murtosuojeluohje_1.pdf
- Finanssialan keskusliitto. 2005. Rakenteellinen murtosuojeluohje 2. Viitattu 1.4.2014. https://www.fkl.fi/materiaalipankki/ohjeet/Dokumentit/Rakenteellinen_murtosuojeluohje_2.pdf
- Finanssialan keskusliitto. 2005. Rakenteellinen murtosuojeluohje 3. Viitattu 1.4.2014. https://www.fkl.fi/materiaalipankki/ohjeet/Dokumentit/Rakenteellinen_murtosuojeluohje_3.pdf
- Haavasoja, T. 2011. Hyvään yhteistoimintaan - opas henkilöstön edustajille. Viitattu 24.2.2014. http://www.jhl.fi/files/attachments/oppaat/yt_opas.pdf
- Hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi verotusmenettelystä annetun lain ja työturvallisuuslain muuttamisesta. HE 92/2012 vp. Viitattu 11.12.2013.
- Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi vapaaehtoisesta maanpuolustuksesta ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi. HE 172/2006 vp. Viitattu 11.12.2013.
- Helsingin kaupungin pelastuslaitos. 2012. Omatoimisen varautumisen auditointi. Viitattu 1.4.2014. <http://www.hel.fi/wps/wcm/connect/969663db-8169-439b-94b4-e3b94ae08a3a/Auditointimanaali.pdf?MOD=AJPERES>
- Hirsjärvi, S., Remes, P & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15. uudistettu painos. Helsinki: Tammi.
- Hämäläinen, P & Lanne, M. 2001. Onnistuneen turvallisuusjohtamisen sisältö ja käytännöt. Tampere: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Ilmonen, I., Kallio, J., Koskinen, J. & Rajamäki, M. 2010. Johda riskejä. Helsinki: Tammi.
- Kirwan, B. 1998. Safety Management Assesment and Task Analysis - a Missing Link. Teoksessa: Hale, A & Baram, M. 1998. Safety Management The Challenge of Change. Amsterdam: Pergamon Press.
- Kemmis, S. 2010. Educational Action Research: What is to be done? The place of action research. Volume 18, Issue 4.
- Kerko, P. 2001. Turvallisuusjohtaminen. Jyväskylä: PS-Kustannus.

- Kupi, E., Keränen, J. & Lanne, M. 2009. Riskienhallinta osana pk-yrityksen strategista johtamista. Viitattu 11.3.2014. <http://www.vtt.fi/inf/pdf/workingpapers/2009/W137.pdf>
- Kuusisto, A. 2000. Safety management system - Audit tools and reliability of auditing. Espoo: Otamedia
- Laine, T. & Peurala, M. 2008. Asiakasorganisaation ja työterveyshuollon välinen toimintasuunnitelma. Työterveyslääkäri-lehti 26(3).
- Laine, V., Leino, T., Manninen, P., Mukala, K. & Husman, K. (Toim.) 2007. Hyvä työterveyshuoltokäytäntö. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Laitinen, H., Simola, A. & Vuorinen, M. 2013. Työturvallisuuden ja -terveyden johtaminen. 2. uudistettu painos. Helsinki: Tietosanoma.
- Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojelutoiminnasta (44/2006)
- Laki yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa (1139/2013)
- Leino, A. 2002. Työterveys-, työturvallisuus- ja ympäristöjärjestelmät. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.
- Metsämuuronen, J. 2006. Laadullisen tutkimuksen käsikirja. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino.
- Meyer, M., Roodt, G. & Robbins, M. 2011. Human resources risk management: Governing people risks for improved performance. SA Journal of Human Resource Management 9(1).
- OHSAS 18001:fi. 2007. Työterveys- ja työturvallisuusjohtamisjärjestelmät. Vaatimukset. OHSAS 18001:2007. 3.painos. Helsinki: Suomen standardoimisliitto.
- OHSAS 18002:fi. 2008. Työterveys- ja työturvallisuusjohtamisjärjestelmät. Ohjeita OHSAS 18001:n soveltamiseksi. 3.painos. Helsinki: Suomen standardoimisliitto.
- Paasonen, J. 2013. Yleisötilaisuuksien turvallisuus. Tallinna: Tietosanoma Oy.
- Paasonen, J. 2014. Työnantajan turvallisuusvelvoitteesta ja - rikosasioiden käsittelystä. Kaupalehti: Johtamisen käsikirjat.
- Pelastuslaki (379/2011)
- Pelastuslaki (468/2003)
- Pelastustoimilaki (561/1999)
- Petersen, D. 2000. Safety Management 2000. Our Strengths & Weaknesses. Professional Safety, January 2000. American Society of Safety Engineers.
- Puolustusministeriö. 2011. Kansallinen turvallisuusauditointikriteeristö. Versio II. Viitattu 1.4.2014. http://www.defmin.fi/files/1870/KATAKRI_versio_II.pdf
- Pääkkönen, R., Sauni, R. & Saarinen, K. 2010. Riskinarviointi ja - hallinta työpaikalla. Teoksessa Martimo, K-P., Antti-Poika, M. & Uitti, J. Työstä terveyttä. Porvoo: WS Bookwell.
- Sisäasiainministeriö. 2004. Arjen turvaa - Sisäisen turvallisuuden ohjelma. Sisäasiainministeriön julkaisuja 44/2004. Viitattu 10.4.2014. http://www.intermin.fi/download/25155_442004.pdf?415cc0ec0ccad088
- Suomenlinnan hoitokunta. 2014. Organisaatio. Viitattu 24.3.2014. http://www.suomenlinna.fi/suomenlinnan_hoitokunta/organisaatio

Suominen, A. 2003. Riskienhallinta. Helsinki: WSOY.

Suojanen, U. 1992. Toimintatutkimus koulutuksen ja ammatillisen kehittymisen välineenä. Helsinki: Finn Lectura.

Suurla, R. 2001. Helmiä kalastamassa. Avauksia tietämyksen hallintaan. Tulevaisuusvaliokunta, teknologian arviointeja 6. Eduskunnan kanslian julkaisu 1/2001. Helsinki: Edita.

The British Assessment Bureau. 2014. OHSAS 18001 History. Viitattu 7.1.2014.
<http://www.british-assessment.co.uk/services/iso-certification/ohsas-18001-certification/ohsas-18001-history>

Työterveyshuoltolaki (743/1978)

Työterveyshuoltolaki (1383/2001)

Työterveyslaitos. 2000. ELMERI-havaintolomake. Viitattu 1.4.2014.
http://www.ttl.fi/fi/tyoturvaluus_ja_riskien_hallinta/tapaturmien_ellkaisy/tyoturvaluusud_en_edistamiskeinoja/elmeri/Documents/elmeri_havaintolomake.pdf

Työterveyslaitos. 2014. Työpaikkaselvitykset. Viitattu 24.3.2014.
<http://www.ttl.fi/fi/tyoterveyshuolto/mita/tehtavat/tyopaikkaselvitykset/Sivut/default.aspx>

Työturvallisuuskeskus. 2014. Työpaikkaselvitys. Viitattu 24.3.2014.
<http://www.ttk.fi/tyoterveyshuolto/tyopaikkaselvitys>

Työturvallisuuslaki (299/1958)

Työturvallisuuslaki (738/2002)

Työsuojeluhallinto. 2013. Riskien arviointi. Viitattu 15.12.2013.
<http://www.tyosuojelu.fi/fi/riskienarviointi>

Valtion virkamieslaki (750/1994)

Julkaisemattomat lähteet

Suomenlinnan hoitokunta. 2013a. Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma. Helsinki: Suomenlinna.

Suomenlinnan hoitokunta. 2013b. Henkilöstön turvallisuuskysely. Helsinki: Suomenlinna.

Suomenlinnan hoitokunta. 2013c. Henkilöstöstrategia 2017. Helsinki: Suomenlinna.

Suomenlinnan hoitokunta. 2013d. Kiinteistöauditointiraportti. Helsinki: Suomenlinna.

Suomenlinnan hoitokunta. 2013e. Suomenlinnan hoitokunnan toiminta- ja taloussuunnitelma vuosille 2015-2018. Helsinki: Suomenlinna.

Suomenlinnan hoitokunta. 2014. Työsuojelun toimintaohjelma. Helsinki: Suomenlinna

Kuviot

Kuvio 1 Organisaatiokaavio (Suomenlinnan hoitokunta 2014).....	11
Kuvio 2 PDCA-malli (OHSAS 18002 2008, 14).....	12
Kuvio 3 TTT-järjestelmän rakentamisen projekti aikataulu	14
Kuvio 4 Yhteistoimintaelimet	25
Kuvio 5 Yhdistetyssä yhteistoiminnassa käsiteltävät asiat.....	26
Kuvio 6 Henkilöriskit	31